

## PROCÉDURE DE DÉNONCIATION - WHISTLEBLOWING

### Index

Index .....	1
1. BUT .....	2
2. DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION .....	2
2.1. Définitions .....	2
2.2. Champ d'application subjectif .....	6
2.3. Champ d'application de l'objectif .....	8
3. RÉGLEMENTATION DES ACTIVITÉS .....	9
3.1. Généralités .....	9
3.2. Objet du rapport .....	9
3.3. Types de rapports .....	9
3.4. Gestionnaires d'alerte .....	13
3.5. Examen des signalements .....	15
3.6. Enquête .....	17
3.7. Obligations de coopération .....	18
3.8. Archivage du rapport .....	18
3.9. Mesures prises à la suite du rapport .....	19
4. CONSERVATION .....	20
5. PROTECTION JURIDIQUE .....	20
6. FORMATION .....	20
7. DISTRIBUTION .....	21
8. SANCTIONS .....	21
9. AUTRES .....	21
Il est interdit d'empêcher ou de tenter d'empêcher un rapport ou toute évaluation ultérieure de celui-ci .....	21
ANNEXE A - VIOLATIONS SECTORIELLES .....	22
ANNEXE B - GARANTIES .....	23
ANNEXE C - TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES .....	31
ANNEXE D - FORMATION .....	33
ANNEXE E - MANUELS DU PORTAIL/DES LOGICIELS .....	34

## 1. OBJECTIF

Cette procédure régit<sup>1</sup> la manière dont les entreprises s'acquittent de leur obligation de mettre en place un système de traitement des signalements (canaux, procédures, ressources) et de garantir aux dénonciateurs les garanties prévues par la loi et par la procédure elle-même.

Cette procédure vise à faciliter la bonne application du droit communautaire (sécurité juridique) et à assurer ainsi le "bien-être" des entreprises. L'objectif est la "transparence" de l'action privée, qui est la voie vers une entreprise réellement vertueuse.

Les entreprises traitent également les rapports afin d'éviter les effets préjudiciables liés aux violations (par exemple, une publicité négative sur le marché).

Cette procédure ne limite pas la protection qui s'applique sur la base d'autres lois, règlements ou autres sources réglementaires.

## 2. DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

### 2.1. Définitions

Aux fins de la présente procédure, les définitions suivantes s'appliquent :

<b>ANAC - Autorité nationale anticorruption (ou autorité compétente)</b>	<i>Autorité administrative indépendante italienne désignée pour (i) recevoir les rapports externes et (ii) exercer les fonctions prévues par la directive, y compris le retour d'information au dénonciateur, notamment en ce qui concerne les suites données aux rapports, dans les cas prévus par le décret sur les dénonciations.</i>
<b>Actes sectoriels</b>	<i>les actes normatifs identifiés à l'<b>annexe A</b> de la présente procédure</i>
<b>Canaux d'information</b>	<i>les canaux de transmission du rapport, mis à la disposition du dénonciateur par les entreprises, dans le cas d'un rapport interne, ou par l'ANAC, dans le cas d'un rapport externe, respectivement; Ces canaux d'information internes sont à leur tour définis comme internes ou externes selon qu'ils sont gérés directement par les entreprises ou par des tiers autorisés par celles-ci.</i>
<b>Contexte de travail</b>	<i>les activités professionnelles, présentes ou passées, exercées dans le cadre de la relation juridique, par lesquelles, quelle que soit la nature de ces activités, une personne acquiert des informations sur des violations et dans le cadre desquelles elle pourrait risquer de subir des représailles en cas de signalement ou de divulgation publique ou de plainte auprès de l'autorité judiciaire</i>
<b>Décret sur la dénonciation</b>	<i>Décret législatif 24/2023 transposant la directive sur la dénonciation en Italie</i>

<sup>1</sup> Conformément i) à l'article 6, paragraphe 2, du décret législatif 231/01, tel que modifié par la loi n° 179 du 30 novembre 2017 sur les "Dispositions relatives à la protection des auteurs de signalements de délits ou d'irrégularités dont ils ont eu connaissance dans le cadre d'une relation de travail publique ou privée", ii) au décret législatif 24/2023 portant transposition de la directive européenne 1937/2019 (la "directive"), ainsi que iii) aux meilleures pratiques applicables dans ce domaine (ISO 37002).

<b>Divulgence publique</b>	<i>mettre à la disposition du public des informations sur les infractions 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 exemple, la radio, la télévision, les blogs, l'internet, les campagnes de courrier électronique automatisées)</i>
<b>Directive sur la dénonciation</b>	<i>Directive 2019/1937 de l'UE sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union</i>
<b>Entités du troisième secteur</b>	<i>Entités ayant conclu des accords avec l'ANAC pour fournir des mesures de soutien</i>
<b>Facilitateur</b>	<i>une personne physique qui assiste le dénonciateur dans le processus de signalement, qui opère dans le même contexte de travail et dont l'assistance doit rester confidentielle (par exemple, un représentant syndical ou un représentant de la sécurité sur le lieu de travail)</i>
<b>Gestionnaire(s) de rapports (ou "gestionnaire de cas" dans le portail/logiciel)</b>	<i>personne(s) désignée(s) par les entreprises pour recevoir le rapport et effectuer les autres activités connexes prévues au chapitre 3.5 de la présente procédure</i>
<b>GDPR</b>	<i>Règlement (UE) n° 679/2016 sur la protection des données</i>
<b>Groupe</b>	<i>Le groupe d'entreprises auquel la ou les entreprises appartiennent</i>
<b>Informations sur les infractions</b>	<i>des informations, y compris des soupçons fondés, concernant: (i) les violations commises ou qui, sur la base de preuves concrètes, pourraient être commises dans l'organisation avec laquelle le dénonciateur ou la personne déposant la plainte auprès de l'autorité judiciaire ou comptable a un lien juridique; et (ii) les éléments concernant tout comportement visant à dissimuler ces violations</i>
<b>Mesures de protection</b>	<i>les mesures prévues au paragraphe 2 de l'<b>annexe B</b> de la présente procédure</i>
<b>Mesures de soutien</b>	<i>les mesures prévues au paragraphe 6 de l'<b>annexe B</b> de la présente procédure</i>
<b>Personne impliquée (signalée)</b>	<i>personne physique ou morale mentionnée dans le rapport interne ou externe ou dans la divulgation 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</i>
<b>Portail/logiciel</b>	<i>le portail en nuage d'un tiers, accessible sur Internet à l'adresse <b><a href="https://rmgwhistleblowing.integrityline.com">https://rmgwhistleblowing.integrityline.com</a></b>, qui peut être utilisé par le déclarant pour établir un rapport interne</i>
<b>Procédures</b>	<i>l'ensemble des directives, instructions, protocoles et procédures écrites envisagés et mis en œuvre par la société afin de prévenir les violations et/ou d'en réduire les conséquences ou la récurrence</i>

<b>Relation juridique</b>	<i>le lien juridique entre le rapporteur et l'organisation dans laquelle une violation a été commise ou pourrait être commise; la relation juridique peut être directe ou indirecte (c'est-à-dire par l'intermédiaire d'un tiers ayant une relation juridique directe avec la (les) société(s))</i>
<b>Retour d'information</b>	<i>la communication au dénonciateur d'informations sur le suivi qui sont données ou qu'il est prévu de donner au rapport</i>
<b>Représailles</b>	<i>tout comportement, acte ou omission, même s'il s'agit seulement d'une tentative ou d'une menace, commis en raison du rapport ou de la plainte auprès de l'autorité judiciaire ou de la divulgation publique et qui cause ou est susceptible de causer, directement ou indirectement, un préjudice injuste à la personne qui a fait le rapport ou déposé la plainte</i>
<b>Sanctions administratives</b>	<i>les sanctions administratives pécuniaires à imposer par l'ANAC en cas de non-respect des dispositions qui y sont prévues</i>
<b>Sanctions disciplinaires</b>	<i>les sanctions disciplinaires applicables par les entreprises en cas de non-respect des dispositions de la présente procédure</i>
<b>Dénonciateur</b>	<i>une personne physique, telle que visée au chapitre 2.2.3, qui fait un rapport ou une divulgation publique d'informations relatives à une infraction acquises dans le cadre de son travail</i>
<b>Signalisation externe</b>	<i>la communication écrite ou orale d'informations sur la violation par le plaignant, par le biais du canal de signalement activé par l'ANAC</i>
<b>Signalisation interne</b>	<i>la communication écrite ou orale d'informations relatives à des violations, transmises par les canaux de signalement mis à disposition par les entreprises</i>
<b>Séquito</b>	<i>les mesures prises par le responsable du rapport pour évaluer l'existence des faits signalés, le résultat de l'enquête et toute mesure prise</i>
<b>Entreprise</b>	<i>les sociétés énumérées au chapitre 2.2.1 ci-dessous</i>
<b>Sujets du secteur privé</b>	<i>les entités autres que celles relevant de la définition des entités du secteur public</i>
<b>Parties prenantes du secteur public</b>	<i>les administrations publiques visées à l'article 1, paragraphe 2, du décret législatif 165/2001, les entités économiques publiques, les organismes de droit public visés à l'article 3, paragraphe 1, point d), du décret législatif 50/2016, les concessionnaires de services publics, les sociétés contrôlées par l'État visées à l'article 2, paragraphe 1, point m), du décret législatif 175/2016, même si elles sont cotées en bourse, les sociétés internes visées à l'article 2, paragraphe 1, point o), du décret législatif 175/2016, même si elles sont cotées en bourse. 2, paragraphe 1, point o), du décret législatif 175/2016, même si elles sont cotées en bourse.</i>

<b>Sujets externes</b>	<i>Parties déclarantes autres que les parties prenantes internes</i>
<b>Sujets internes</b>	<i>les dénonciateurs définis comme internes dans le tableau de la section 2.2.3 de la présente procédure</i>
<b>Sujets protégés</b>	<i>Les personnes visées au <b>para. 1 de l'annexe B</b> de la présente procédure, qui peuvent bénéficier des protections</i>
<b>Garanties</b>	<i>l'ensemble des mesures de protection et de soutien prévues par le décret sur la dénonciation</i>
<b>231 Violations</b>	<p><i>les actes ou omissions préjudiciables à l'intérêt public ou à l'intégrité des entreprises et consistant en:</i></p> <p><i>a) une conduite illégale relevant du décret législatif n° 231/2001 (c'est-à-dire la commission de délits présumés ou le risque raisonnable de commission de délits présumés, prévus par le décret législatif n° 231/01 relatif à la responsabilité administrative des sociétés (dénommés "délits 231"), ou</i></p> <p><i>b) les violations des règles de conduite/procédures/protocoles édictés par la société et/ou toute violation du modèle 231,</i></p> <p><i>o</i></p> <p><i>(c) qui vont à l'encontre de l'objet ou du but de la réglementation établie par le décret législatif 231/2001, y compris toute tentative de dissimuler de telles violations,</i></p> <p><i>qui se sont produits ou qui sont très susceptibles (sur la base d'éléments concrets) de se produire dans l'organisation (éventuellement différente des entreprises, par exemple un fournisseur des entreprises) avec laquelle le dénonciateur a une relation juridique,</i></p> <p><i>y compris tout comportement visant à dissimuler ces violations ; indépendamment du fait que:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>- la relation de travail avec les entreprises a pris fin entre-temps (ce qu'on appelle l'ancien employé), ou que</i></li> <li><i>- les faits ont été appris au cours du processus de sélection (par exemple, du candidat) ou lors d'autres négociations précontractuelles avec les entreprises</i></li> </ul>
<b>Violations d'actes sectoriels ou "violations sectorielles".</b>	<p><i>les conduites, actes ou omissions qui portent atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité des entreprises et qui consistent en des infractions relevant du champ d'application des lois sectorielles identifiées à <b><u>l'annexe A</u></b>,</i></p> <p><i>qui se sont produites ou qui sont très susceptibles (sur la base d'éléments concrets) de se produire dans l'organisation (éventuellement différente de l'entreprise ou des entreprises, par exemple un fournisseur de celle-ci ou une personne de contact d'un cabinet d'audit de celle-ci) avec laquelle le dénonciateur a une relation juridique,</i></p> <p><i>y compris tout comportement visant à dissimuler ces violations, indépendamment du fait que:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>- la relation de travail avec les entreprises a pris fin entre-temps (ce qu'on appelle l'ancien employé), ou que</i></li> </ul>

	- les faits ont été appris au cours du processus de sélection (par exemple, du candidat) ou lors d'autres négociations précontractuelles avec les entreprises, indépendamment du fait que, selon le droit national, les violations liées à la dénonciation sont des violations administratives, pénales ou purement civiles (par exemple, risque de dommages-intérêts).
--	---

## 2.2. Champ d'application subjectif

**2.2.1.** Cette procédure s'applique aux entreprises suivantes :

- ✓ **RINO MASTROTTO GROUP SPA**, dont le siège social est situé Via Dell'Artigianato, 100 - 36070 Trissino (VI), Italie
- ✓ **NUOVA OSBA SRL**, dont le siège social est situé Via Dell'Artigianato, 100 - 36070 Trissino (VI), Italie
- ✓ **TESSITURA ORESTE MARIANI SPA**, dont le siège social est situé Via Alfredo Catalani, 75 - 20833 Giussano (MB), Italie
- ✓ **MORELLINO SRL**, dont le siège social est situé Via Caduti sul Lavoro, 1/3 - 56029 Santa Croce sull'Arno (PI), Italie
- ✓ **ELMO SWEDEN AB**, dont le siège social est situé à Kyrkogatan 18, 512 50 Svenljunga, Suède
- ✓ **BERMAS MARACANAU INDUSTRIA E COMERCIO DE COURO LTDA**, dont le siège social est situé Av. Sen. Virgílio Távora, S/N - Distrito Industrial I, Maracanaú - CE, 61939-160, Brésil.
- ✓ **RMG LEATHER USA LLC**, dont le siège social se trouve à 1226 Fed Ex Drive SW, CONOVER, NC (North Carolina), Zip Code : 28613 - U.S.A.
- ✓ **BRUSAROSCO DE MEXICO SA**, dont le siège social est situé à Industria Zapatera 168, Fracciones de Santa Lucia, 37490 León, Gto, Mexique.

**2.2.2.** Cette procédure s'applique aux entreprises susmentionnées:

- pour les entreprises qui n'ont pas adopté le modèle 231 conformément au décret législatif 231/2021, aux dénonciateurs qui font i) des rapports internes et/ou externes ou ii) des divulgations publiques ou iii) des plaintes auprès des autorités judiciaires, uniquement en ce qui concerne les violations sectorielles ;
- pour les entreprises qui ont adopté un modèle 231 conformément au décret législatif n° 231/2021, aux dénonciateurs qui font:
  - i) les rapports internes, uniquement en ce qui concerne les 231 violations; et
  - ii) s'ils ont atteint une moyenne d'au moins 50 employés au cours de l'année précédente, des rapports internes ou externes, des divulgations publiques ou des plaintes déposées auprès de l'autorité judiciaire, y compris en rapport avec des violations sectorielles;
- à d'autres sujets protégés;
- les autres personnes concernées dont les données à caractère personnel sont traitées au cours du cycle de vie de la gestion des rapports.

### 2.2.3. Les dénonciateurs peuvent appartenir aux catégories suivantes :

ID	Catégorie de sujet	Nature du sujet
A	<b>Employés</b> de l'entreprise, y compris les travailleurs occasionnels	Sujet interne
B	Bénévoles et <b>stagiaires</b> , rémunérés ou non, travaillant pour les entreprises	Sujet interne
C	<b>les travailleurs indépendants</b> , y compris <b>les</b> relations indépendantes soumises à des règles spéciales en vertu de l'article 2222 du code civil (contrats de travail) (y compris les <b>free-lances et les consultants</b> travaillant pour des entreprises) ainsi que <b>Les titulaires d'une relation de collaboration telle que visée à l'article 409 du code de procédure civile</b> , qui travaillent pour les entreprises, ces dernières étant entendues comme telles: 1) ceux de l'emploi privé, même s'ils ne sont pas inhérents à l'exercice d'une entreprise; 2) les relations d'agence ou de représentation commerciale; et 3) d'autres relations de collaboration donnant lieu à la fourniture d'un travail continu et coordonné, principalement de nature personnelle, même s'il ne s'agit pas d'un travail subordonné	Sujet externe
D	<b>Employés et collaborateurs</b> qui travaillent <b>pour des tiers Entités du secteur public ou privé qui fournissent des biens ou des services ou effectuent des travaux en faveur des entreprises</b>	Sujet externe
E	<b>Les actionnaires</b>	Sujet externe
F	<b>les membres des organes d'administration et/ou de gestion ou de représentation</b> des sociétés, y compris les membres non exécutifs (par exemple, les administrateurs sans ou avec délégation de pouvoirs), même lorsque ces fonctions sont exercées de facto	Sujet interne
G	<b>Membres de l'organe de contrôle ou de surveillance des sociétés</b> (par exemple Maires, Auditeurs ou sociétés d'audit, Conseil de surveillance 231, DPD - Délégué à la protection des données)	Maire-ODV 231: Sujet interne Auditeur ou personne de contact de la société d'audit - DPD: Sujet externe

#### En Italie

Même les personnes qui n'appartiennent plus à l'une des catégories de personnes visées aux points A et B, mais qui ont reçu ou acquis les informations alors qu'elles se trouvaient au sein de l'organisation, peuvent valablement faire le rapport.

Les personnes qui ont cherché, demandé ou se sont rendues disponibles d'une autre manière pour exercer l'une des activités visées aux points A-B-C-D peuvent également faire le rapport,

si elles ont acquis les informations pendant la période où elles ont été en contact avec les entreprises à cette fin.

### **En Suède**

Toute personne qui n'appartient plus à l'une des catégories de personnes susmentionnées (A-B-C-D-E-F-G) et qui a reçu ou assimilé les informations alors qu'elle se trouvait au sein de l'organisation peut également faire le rapport.

Les personnes qui ont cherché à exercer l'une des activités visées aux points A-B-C-D-E-F-G, qui en ont fait la demande ou qui se sont rendues disponibles d'une autre manière pour l'exercer, peuvent également faire le rapport si elles ont acquis les informations pendant la période où elles ont été en contact avec les entreprises à cette fin.

### **2.3. Champ d'application de l'objectif**

Les rapports soumis aux garanties concernent des violations qui se sont produites ou qui sont très susceptibles de se produire

- dans l'activité dans laquelle le dénonciateur est, a été ou pourrait être engagé; ou
- dans une autre organisation avec laquelle le dénonciateur est ou a été en contact dans le cadre de son travail.

Le signalement est une obligation qui, en vertu des devoirs généraux de bonne foi, de loyauté et de fidélité envers la société, incombe aux employés et aux collaborateurs, ainsi que, de temps à autre, aux autres dénonciateurs potentiels indiqués ci-dessus.

Les dénonciateurs sont tenus de communiquer des informations sur les infractions bien étayées, fondées sur des faits précis (suffisamment détaillés) et concordants, et non sur des faits de nature générale, confuse et/ou manifestement diffamatoire ou calomnieuse.

Les rapports **peuvent également être anonymes**, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent pas indiquer l'identité du rapporteur ou permettre de reconstituer ou de retrouver l'identité du rapporteur. Ils seront examinés s'ils sont conformes aux exigences susmentionnées.

Les plaintes, **réclamations ou demandes liées à un intérêt personnel du dénonciateur** ou de la personne déposant une plainte auprès de l'autorité judiciaire, **qui se rapportent exclusivement à ses relations de travail individuelles, ou inhérentes à ses relations de travail avec des personnes hiérarchiquement supérieures**, ne seront pas prises en compte.

La demande n'est pas affectée :

- (i) les dispositions relatives (a) à l'exercice du droit des travailleurs de consulter leurs représentants ou les syndicats, (b) à la protection contre les comportements ou actes illicites résultant de ces consultations, (c) à l'autonomie des partenaires sociaux et à leur droit de conclure des conventions collectives, et (d) à la répression des comportements antisyndicaux (article 28 L. 300/1970 et ss.mm.ii - Statut des travailleurs), et
- (ii) les dispositions de procédure pénale prévues par la loi applicable (par conséquent, le lanceur d'alerte a toujours le droit, s'il dispose d'informations sur une infraction, de déposer une plainte auprès de l'autorité pénale compétente).

### **3. RÉGLEMENTATION DES ACTIVITÉS**

#### **3.1. Généralités**

Le rapport est le suivant :

- a) **obligatoire**, de la part des **parties internes** (NB. en vertu des **devoirs généraux de loyauté, de diligence et de bonne foi** liés à la relation juridique avec les entreprises, à comprendre comme expressément réaffirmé dans le présent document) ;
- b) **obligatoires**, par les **parties externes** qui sont **contractuellement tenues de** faire rapport aux Entreprises;
- c) **facultatif**, par des **parties externes** aux entreprises qui ne sont pas contractuellement obligées de faire rapport aux entreprises.

#### **3.2. Objet du rapport**

Afin de faciliter et de permettre aux entreprises d'effectuer les vérifications nécessaires et les activités d'enquête préliminaires, ainsi que de s'assurer du bien-fondé du rapport, il est suggéré au dénonciateur de fournir au moins les **éléments utiles suivants** :

- l'**identité** du rapporteur (nom, prénom, code fiscal, poste ou fonction occupée), sauf si le rapporteur décide de ne pas procéder à un rapport anonyme;
- une description des **raisons** liées au travail effectué qui ont permis de connaître les faits rapportés;
- **une description** claire et complète **des faits qui font l'objet** du rapport;
- les **circonstances de temps et de lieu** dans lesquelles les actes ont été commis, si elles sont connues;
- les **coordonnées** de la personne à laquelle la violation est imputée ou les éléments permettant de l'identifier, s'ils sont connus;
- l'indication de toute **autre personne susceptible de rapporter** les faits qui font l'objet du rapport ;
- l'indication de tout **document** susceptible de confirmer les faits faisant l'objet du rapport;
- toute autre **information** susceptible de fournir un retour d'information utile sur l'existence des faits rapportés.

#### **3.3. Types de rapports**

Un **rapport** est défini :

- a) **interne**, si elle est adressée aux entreprises, auquel cas elle peut passer par un ou plusieurs **canaux de signalement** (eux-mêmes qualifiés d'**internes ou d'externes**, selon qu'ils sont gérés par les entreprises ou par des tiers), et/ou
- b) **externe**, s'il est exécuté **auprès de l'autorité compétente**, et/ou
- c) La **divulgaration publique** si elle est effectuée en présence des conditions préalables spécifiques prévues par le décret sur la dénonciation pour cette dernière.

### **3.3.1. Canaux de signalisation internes**

#### **3.3.1.1 Audition syndicale (Italie uniquement)**

Les canaux d'information internes doivent être mis en œuvre après avoir entendu les représentations de l'entreprise ou des syndicats (le cas échéant), et être activés à la date d'entrée en vigueur de la présente procédure et du canal d'information interne prévu par celle-ci, sans préjudice de

- la possibilité de poursuivre la consultation jusqu'à ce que les syndicats aient fait part de leurs réactions, et
- le caractère non contraignant de l'avis à exprimer par les représentations elles-mêmes.

#### **3.3.1.2 Généralités**

Les canaux d'information internes sont distingués en interne et en externe, selon qu'ils sont gérés directement par les entreprises ou, respectivement, par des tiers autorisés par celles-ci.

Le dénonciateur peut utiliser les **canaux de signalement** internes suivants.

#### ✓ INFORMATEURS :

- **Portail/logiciel<sup>2</sup>**, accessible à l'adresse **<https://rmgwhistleblowing.integrityline.com>**,

#### ✓ ORAUX :

- **L'enregistrement vocal** (vers une boîte vocale enregistrée) est possible dans le portail/logiciel.  
Les gestionnaires du rapport sont tenus de documenter le rapport oral au moyen d'un **compte rendu détaillé de la conversation rédigé par** le personnel chargé du rapport, qui, après avoir été daté et signé par le gestionnaire du rapport, sera soumis au dénonciateur, qui aura le droit de **vérifier, de rectifier et d'approuver le compte rendu** en y apposant sa **signature**.
- (à la demande du dénonciateur) **Réunion personnelle directe** avec un ou plusieurs gestionnaires du rapport, y compris par vidéoconférence si nécessaire.

Les gestionnaires de l'alerte veillent dans ce cas, **sous réserve du consentement de l'auteur du signalement**, à ce que

- a) la réunion a lieu **dans un délai raisonnable** à compter de la date de ladite demande (maximum 14 jours ouvrables), et
- b) un **compte rendu** complet et précis de cette réunion est **conservé sur un support durable** permettant d'accéder aux informations sur les violations.

Les gestionnaires de rapports sont tenus de **documenter** la réunion:

- a) **l'enregistrement de la conversation sur un support durable** permettant l'accès à l'information; ou

---

<sup>2</sup> Les instructions pour l'utilisation du portail/logiciel peuvent être consultées :

a) le dénonciateur : sur la première page en ligne du portail/logiciel ;

b) pour le rôle d'administrateur ou de gestionnaire de cas : dans le manuel d'administration et/ou le manuel de gestionnaire de cas, respectivement, visés à l'annexe E de la présente procédure.

- b) au moyen d'un **procès-verbal détaillé de la** réunion établi par les gestionnaires du rapport. Le notateur a le droit de **vérifier, de rectifier et d'approuver** le procès-verbal par sa signature.

Après la verbalisation de la réunion en face à face, les gestionnaires déclarants destinataires doivent **enregistrer la verbalisation sur le Portail/logiciel**.

Les gestionnaires de rapports gèrent ensuite le suivi des rapports via le Portail/logiciel.

✓ PAPIERS :

- **Une enveloppe en papier scellée** portant la mention "**Confidentialité personnelle pour le Comité des rapports**" à l'extérieur, à l'adresse postale : RINO MASTROTTO GROUP S.p.A., Via dell'Artigianato, n.100, Trissino (VI).

Le personnel de secrétariat qui reçoit l'enveloppe en premier lieu n'a pas le droit de l'ouvrir et doit la remettre immédiatement au comité de dénonciation. Si la remise ne peut se faire immédiatement, l'enveloppe doit être **conservée avec diligence dans un endroit sécurisé et fermé à clé** (pièce, armoire ou tiroir).

- Introduction de la communication (dans une enveloppe en papier scellée portant à l'extérieur la mention "Confidentiel pour le Comité de signalisation") dans la **boîte physique située dans le couloir de la cantine/du vestiaire du siège** du GROUPE RINO MASTROTTO S.p.A., Via dell'Artigianato, n° 100, Trissino (VI).

Le personnel du département des ressources humaines qui reçoit l'enveloppe en premier lieu n'a pas le droit de l'ouvrir et doit la remettre immédiatement à la commission des dénonciations. Dans le cas où la remise ne peut être effectuée immédiatement, l'enveloppe doit être **conservée avec diligence dans un lieu sûr fermé à clé** (pièce, armoire ou tiroir).

Les gestionnaires de rapports gèrent ensuite le suivi du rapport conformément à la procédure.

### **3.3.2. Rapports externes et divulgation publique**

#### **3.3.2.1. Signalisation externe**

Le rapporteur ne peut faire un rapport externe (c'est-à-dire à l'ANAC) que si, au moment de sa soumission, l'une des **conditions** suivantes est remplie :

- a) il n'y a pas d'activation obligatoire d'un canal d'information interne dans son contexte de travail, ou
- b) le canal d'information interne, bien que théoriquement envisagé comme obligatoire pour les entreprises, **n'est en fait pas actif ou, même s'il est activé, n'est pas conforme** aux exigences réglementaires;
- c) le rapport interne déjà établi par le dénonciateur **n'a pas fait l'objet d'un suivi**<sup>3</sup>;

---

<sup>3</sup> Par conséquent, si l'alerte a été clôturée par une décision finale, même si elle est négative, une alerte externe n'est pas autorisée.

- d) le dénonciateur a des **motifs raisonnables de croire** que, s'il faisait un rapport interne, celui-ci ne serait pas suivi efficacement ou que le rapport pourrait entraîner un **risque de représailles**;
- e) le plaignant a des raisons de croire que la violation peut constituer un **danger imminent ou évident pour l'intérêt public**.

La signalisation externe est effectuée:

- par **écrit** via le canal de signalement activé par l'ANAC (pour plus d'informations sur les coordonnées et les instructions relatives à l'utilisation du canal de signalement externe, le régime de confidentialité applicable aux rapports externes et la procédure de traitement des rapports externes, voir <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), ou
- **oralement** par (i) des **lignes téléphoniques** ou (ii) des **systèmes de messagerie vocale** ou, (iii) à la demande du dénonciateur, par une **réunion en face à face** fixée dans un délai raisonnable.

## En Suède

**Il est également possible de soumettre un rapport externe directement aux autorités compétentes :**

- Autorité suédoise pour l'environnement de travail [Av.se](http://Av.se)
- [The Economic Crime Authority The Economic Crime Authority.se](http://The Economic Crime Authority The Economic Crime Authority.se)
- Autorité de protection des données [lmy.se](http://lmy.se)
- Agence suédoise des produits chimiques [Kemi.se](http://Kemi.se)
- Agence nationale de l'alimentation [Agence nationale de l'alimentation.se](http://Agence nationale de l'alimentation.se)
- Conseil administratif du comté de Västra Götaland [Lansstyrelsen.se/vastragotaland](http://Lansstyrelsen.se/vastragotaland)
- Agence fiscale suédoise [Skatteverket Skatteverket.se](http://Skatteverket Skatteverket.se)
- Agence suédoise de l'énergie [Energy Agency.se](http://Energy Agency.se)

### 3.3.2.2. Divulgence publique

Le dénonciateur n'a le **droit** de divulguer publiquement la violation, en bénéficiant des protections juridiques, que si les conditions préalables suivantes sont remplies (les "**conditions préalables à la divulgation publique**"):

- **a d'abord effectué le rapport** (interne et externe, ou directement externe), mais
  - ✓ **aucune mesure appropriée n'a été prise en réponse au rapport** dans le délai de 3 mois (ou, en Suède, s'il existe des exigences distinctes - c'est-à-dire des raisons spéciales et démontrables, et que le sujet du rapport a été informé des exigences relatives à ce délai plus long - dans le délai de 6 mois), à compter de la date de l'accusé de réception du rapport, ou
  - ✓ **aucun accusé de réception n'a été envoyé** au dénonciateur dans les 3 mois suivant l'expiration du délai de 7 jours;

ou lorsque

- le dénonciateur a des **motifs raisonnables de croire** que:

- ✓ la violation peut constituer un **danger imminent ou évident pour l'intérêt public**, par exemple en cas de situation d'urgence ou de risque de préjudice irréversible (ou, en Suède, le dénonciateur a des motifs raisonnables de croire que la violation peut constituer un **danger imminent ou évident pour la vie, l'intégrité physique ou les biens, ou un risque de préjudice grave pour le public, ou il a une raison légitime de divulguer les informations**); ou
- ✓ le signalement externe **comporte un risque de représailles ou rend probable l'inefficacité de la violation en raison des** circonstances de l'affaire, par exemple lorsque des **preuves** peuvent être **dissimulées ou détruites** ou lorsqu'il y a des raisons de croire que **le destinataire du signalement peut être de connivence avec la violation ou y être impliqué.**

### **3.4. Gestionnaires de cas**

#### **3.4.1. Généralités**

La gestion des canaux d'information internes et du suivi est confiée conjointement aux personnes suivantes, qui se voient garantir un **poste fonctionnel autonome à cette fin** et qui doivent être **spécifiquement formées** à cette gestion :

- l'Organe de surveillance 231 du GROUPE RINO MASTROTTO S.P.A. (en tant que premiers destinataires des rapports et, à la suite de l'examen préliminaire, exclusivement si la violation est qualifiée de violation 231);
- le Directeur des RESSOURCES HUMAINES de la Société mère RINO MASTROTTO GROUP S.P.A., sans intervention de l'Organe de surveillance 231, dans le cas où, à l'issue du contrôle, la Violation est classée comme n'étant pas une Violation 231;
- le DPD de la société mère RINO MASTROTTO GROUP S.P.A., sans l'intervention de l'Organe de surveillance 231, dans le cas où, après vérification, la violation est considérée comme concernant la protection des données à caractère personnel;
- le généraliste RH d'ELMO SWEDEN AB, dans les cas où, à la suite de la vérification, la violation concerne cette société; le généraliste RH d'Elmo Sweden AB est le premier destinataire et responsable de la gestion des dossiers et de l'enquête sur les rapports. Si le problème signalé concerne les RESSOURCES HUMAINES, la gestion du dossier est confiée à la personne suivante, à savoir le responsable de la DURABILITÉ d'Elmo Sweden AB ; si le responsable de la DURABILITÉ ne peut pas traiter le dossier, celui-ci est confié au responsable de la QUALITÉ d'Elmo Sweden AB. Si le responsable de la qualité n'est pas en mesure de gérer le dossier, celui-ci est transmis au responsable des ressources humaines du RINO MASTROTTO GROUP SPA.

### **3.4.2. Le budget**

L'organe responsable de la nomination des responsables du rapport, s'il est différent du conseil de surveillance, évalue l'opportunité d'allouer au(x) responsable(s) du rapport un budget annuel qui peut être utilisé pour accomplir la tâche, à condition que les responsables ne disposent pas déjà d'un budget pour leur propre fonctionnement.

### **3.4.3. Tâches**

Les gestionnaires de rapports, en tant qu'organe jugé impartial et compétent par les entreprises, ont **pour mission** de

- a) recevoir et prendre en charge les rapports;
- b) (voir chapitre 3.6.1);
- c) fournir le premier avis au dénonciateur dans le délai prévu au chapitre 3.6.3; rester en contact avec le dénonciateur pour les communications ultérieures ; assurer un suivi diligent du rapport;
- d) s'il est compétent pour le faire, veiller à ce que les faits signalés fassent l'objet d'une enquête en bonne et due forme, par le biais d'actions telles qu'une enquête interne, des investigations, des demandes d'informations complémentaires, le cas échéant, auprès du dénonciateur, des demandes adressées à des tiers;
- e) s'il est compétent en la matière, décide de l'issue (validité) des rapports, sur la base des résultats de l'enquête, et la communique au dénonciateur dans les délais prévus au chapitre 3.6.3;
- f) s'il est compétent en la matière, coopérer avec les autres fonctions compétentes de l'entreprise pour vérifier qu'il est remédié à la violation signalée, par exemple en engageant des poursuites pénales ou une action en recouvrement de fonds;
- g) veiller à ce que les rapports soient correctement classés et conservés;
- h) se coordonner avec la fonction "vie privée", ainsi qu'avec le DPD désigné, si nécessaire ou requis, pour satisfaire aux exigences de conformité des opérations de traitement de données à caractère personnel couvertes par les rapports;
- i) mettre à disposition des informations claires sur les canaux de signalement, les procédures et les conditions préalables à l'établissement de rapports internes et externes, par voie d'affichage sur les lieux de travail, de publication sur le site web de l'entreprise ou par tout autre moyen permettant aux parties concernées d'accéder à ces informations;
- j) coopérer avec le responsable des technologies de l'information, sur demande, pour veiller à ce que les exigences relatives à la protection des voies de signalement informatisées et au stockage des signalements soient respectées;
- k) communiquer aux organes d'administration des entreprises concernées par les rapports reçus, avant le 31 janvier, un rapport annuel sur les rapports reçus et leurs résultats ; ce rapport n'est pas nécessaire s'il n'y a pas de rapport au cours de l'année. Le rapport peut être intérimaire si les gestionnaires des rapports l'estiment nécessaire en raison de l'importance particulière des rapports.

NB: Si une personne autre que les gestionnaires déclarants compétents reçoit un rapport, elle doit le transmettre immédiatement aux gestionnaires déclarants compétents, accompagné de tout document justificatif reçu, en ne conservant aucune copie et en s'abstenant de prendre toute initiative indépendante en vue d'une analyse et/ou d'une enquête.

*Le fait pour les premiers destinataires des rapports reçus de ne pas les communiquer aux gestionnaires de rapports compétents ou de tarder à le faire constitue une violation de la présente procédure, passible, en cas de faute intentionnelle ou de négligence grave, des sanctions disciplinaires visées à la section 9 ci-dessous.*

### **3.5. Examen des rapports**

#### **3.5.1. Commutation / Protocole**

La déclaration reçue par des canaux de déclaration autres que le portail/logiciel est immédiatement enregistrée/saisie dans le portail/logiciel par le gestionnaire de la déclaration qui la reçoit en premier. Cette saisie entraîne l'attribution d'un code d'identification à la déclaration (protocole).

#### **3.5.2. Examen préliminaire**

Après réception du rapport, les responsables des rapports **prennent en charge** le rapport et procèdent à une **évaluation préliminaire** de celui-ci, dans le but de vérifier

- si le rapport contient les informations minimales obligatoires requises et s'il doit donc être considéré comme recevable,
- le type d'infraction signalée (par exemple, 231 infractions, infractions sectorielles), et
- l'éventuel conflit d'intérêts des gestionnaires de l'alerte par rapport à l'alerte elle-même.

(le "**Screening**").

Si le(s) responsable(s) du signalement estime(nt) que le signalement est **recevable** et qu'il(s) relève(nt) également de sa(leur) **compétence**, il(s) procède(nt) aux étapes suivantes (enquête, etc., voir ci-dessous).

Si, en revanche, le(s) responsable(s) du signalement estime(nt) que le traitement ultérieur du rapport **dépasse ses connaissances** techniques ou juridiques (parce qu'il relève de la compétence d'autres responsables du signalement - par exemple le conseil de surveillance, le DPD, d'autres personnes légalement compétentes telles que le conseil des commissaires aux comptes, les commissaires aux comptes et le cabinet d'audit), **il(s) transmet(tent)** le rapport à ces autres personnes, en informant simultanément le dénonciateur de la transmission du rapport.

En particulier, cela doit être fait lors de la première réunion disponible ou, en cas d'urgence, sans délai.

Le(s) responsable(s) du signalement, s'il(s) le juge(nt) nécessaire ou utile(s) pour l'accomplissement de ses (leurs) tâches, peut (peuvent) déléguer par écrit à une ou plusieurs

personnes (internes, dans le respect des pouvoirs du délégué conformément au système de délégation en vigueur dans l'entreprise, ou externes) l'exécution des tâches d'investigation visées aux points e) et/ou f) ci-dessus (par exemple, si elles nécessitent une expertise technique ou juridique spécialisée) (la "**cooptation**") et ce, sous une obligation écrite préalable de stricte confidentialité. À cette fin, le(s) directeur(s) des rapports s'assure(nt) au préalable que le délégué a connaissance de cette procédure.

Ceci est sans préjudice de la responsabilité exclusive du (des) responsable(s) du rapport en ce qui concerne la décision finale sur le bien-fondé du rapport, ainsi qu'en ce qui concerne les mesures visant à éliminer les conséquences et les causes de la violation signalée, si cela est prévu dans l'organigramme fonctionnel de l'entreprise.

### **3.5.3. Conflit d'intérêts**

Les gestionnaires du rapport, s'ils considèrent qu'il existe un **conflit d'intérêts** en ce qui concerne le rapport qu'ils reçoivent (par exemple, *si le sujet du rapport concerne des violations imputables aux gestionnaires eux-mêmes ou au domaine fonctionnel dans lequel les gestionnaires exercent leurs fonctions habituelles*), sont tenus de

- s'abstenir de traiter le rapport, et
- transférer immédiatement le traitement du rapport à d'autres gestionnaires de rapports non soumis à un conflit d'intérêts ou, en l'absence d'un tel gestionnaire de rapports non soumis à un conflit d'intérêts, au collège des commissaires aux comptes de la société mère), en communiquant par écrit la nature du conflit détecté.

En cas de **doute** sur l'existence de son conflit d'intérêts, le gestionnaire déclarant doit immédiatement en informer les autres gestionnaires déclarants, qui l'évalueront avec lui.

La nature du conflit détecté concernant un rapport doit être déclarée dans le champ "notes" du portail/logiciel, par les gestionnaires du rapport qui n'est pas en conflit d'intérêts.

### **3.5.4. Retour d'information au rapporteur**

**Dans les 7 jours** suivant la **réception du rapport non anonyme, les gestionnaires déclarants fournissent au dénonciateur un accusé de réception du rapport**, par un moyen approprié pour garantir la confidentialité du message (portail/logiciel SaaS - en utilisant la fonction "boîte de réception sécurisée"), ou, si le portail/logiciel ne peut pas être utilisé, un message électronique crypté).

L'obligation de fournir au dénonciateur un accusé de réception dans les 7 jours suivant le rapport ne s'applique pas si le dénonciateur a refusé l'accusé de réception ou si les responsables des rapports ont des raisons de croire que l'accusé de réception révélerait l'identité du dénonciateur (par exemple, lorsque le dénonciateur a fourni des coordonnées qui, si elles étaient utilisées par le responsable des rapports, entraîneraient clairement le risque de divulgation de l'identité du dénonciateur qui souhaite garder l'anonymat).

Le dénonciateur doit être informé des résultats du rapport dans un délai de **trois mois, à compter de cette** période:

- **à compter de la date de l'accusé de réception** du rapport, ou,
- si aucun avis initial n'a été envoyé au dénonciateur (par exemple, parce que le dénonciateur est resté anonyme), à l'**expiration du délai de 7 jours** à compter de la réception du rapport.

NB : Si **aucun suivi** (tel que défini au chapitre 2) du rapport **n'a été décidé** à l'issue de cette période de trois mois, le dénonciateur **doit en être informé**, ainsi que de tout autre retour d'information attendu.

Le responsable de la déclaration qui utilise l'identifiant de déclaration reçu peut accéder au portail/logiciel et interagir avec les responsables de la déclaration désignés de temps à autre par les entreprises.

### **3.6. Enquête**

#### **3.6.1. Généralités**

Si le rapport est jugé **recevable** *prima facie*, le gestionnaire déclarant concerné procède à l'enquête préliminaire sur les faits qui font l'objet du rapport. À cette fin, il/elle doit, à titre d'exemple mais sans s'y limiter:

- a) vérifie si, pour se prémunir contre le risque de la violation faisant l'objet du rapport, les entreprises ont adopté au préalable des procédures adéquates;
- b) s'il l'estime nécessaire ou approprié, demande et reçoit des informations complémentaires, des clarifications et/ou la production d'actes et de documents de la part du dénonciateur - s'il est connu - ou d'autres personnes, y compris des tiers (par exemple, des chefs de fonction ou toute autre personne interne ou externe), en possession d'informations utiles pour l'enquête préliminaire, en particulier, concernant raisonnablement les processus présentant un risque de violation.

[N.B.: Il n'est pas nécessaire que les entreprises adhérant à cette procédure **obtiennent des fournisseurs tiers l'engagement écrit de signaler** et de coopérer avec les responsables des déclarations dans le cadre de l'enquête sur leurs déclarations respectives, étant donné que la clause 231 signée par l'entreprise est déjà appropriée pour garantir une telle coopération également en ce qui concerne les violations non liées à la clause 231 qui apparaissent en relation avec les mêmes processus opérationnels auxquels les risques liés à la clause 231 se réfèrent.

(NB : Les tiers peuvent invoquer le secret professionnel auquel ils sont légalement tenus - par exemple juridique ou médical - et/ou en raison d'accords de confidentialité antérieurs avec d'autres tiers)].

- c) En outre, les responsables des rapports reçoivent immédiatement des responsables des domaines fonctionnels respectifs de l'entreprise toute information dont ils ont connaissance et qui les concerne:
  - des mesures et/ou des informations émanant d'organes de police judiciaire et/ou de toute autre autorité compétente, dont on peut déduire que des enquêtes sont menées, même à l'encontre de personnes inconnues, pour des violations;
  - les demandes de protection juridique formulées par des employés ou des administrateurs des sociétés dans le cas où une procédure judiciaire est engagée pour des violations;

- les rapports préparés par les chefs de fonction dans le cadre de leurs activités de contrôle et desquels peuvent émerger des faits, des actes, des événements ou des omissions présentant un profil critique par rapport aux violations signalées;
- les demandes formulées par les personnes signalées (c'est-à-dire accusées de violations) afin de défendre leurs droits prétendument violés par le rapport reçu.

### **3.6.2. Priorités**

Les alertes sont traitées dans l'**ordre de priorité** suivant :

- a) gravité du comportement signalé / nombre d'infractions signalées;
- b) pour des raisons d'urgence afin d'éviter tout autre dommage (par exemple, pour la santé) à la suite des événements signalés;
- c) la commission répétée de faits ayant déjà fait l'objet d'un précédent rapport;
- d) l'implication de plusieurs parties dans l'affaire signalée;
- e) toute autre circonstance évaluée à la discrétion du gestionnaire des rapports.

### **3.7. Obligations de coopération**

Le personnel et toute autre personne de contact interne des entreprises sont tenus de coopérer avec la plus grande diligence aux activités d'enquête des gestionnaires déclarants.

### **3.8. Archivage du rapport**

Dans le cas où le résultat du dépistage ou d'une enquête plus approfondie ultérieure s'avérerait positif:

- l'absence, même partielle, de données constituant des éléments essentiels du rapport de violation; ou
- le contenu général du rapport est tel qu'il ne permet pas de comprendre les faits rapportés; ou
- le rapport de violation est accompagné de documents inappropriés ou non pertinents ;  
ou
- le manque de fondement dû à l'absence d'éléments factuels concrets susceptibles de justifier les constatations,

les gestionnaires de rapports **déclarent** le rapport reçu **irrecevable** et l'archivent par conséquent via le portail/logiciel.

Ce dépôt est rapidement **notifié** par le biais du portail/logiciel :

- au dénonciateur (s'il est connu ou joignable via la boîte de réception sécurisée du portail/logiciel),
- les autres gestionnaires de l'alerte, s'ils n'ont pas participé à la vérification ou à l'enquête sur l'alerte,
- les organes administratifs des entreprises auxquelles les rapports se réfèrent, dans le rapport périodique du responsable des rapports.

### **3.9. Actions suite au rapport**

#### **3.9.1. Absence de fondement du rapport en cas de faute intentionnelle ou de négligence grave**

Dans ce cas, l'archivage doit être effectué.

Si les gestionnaires du rapport trouvent des éléments qui, à leur avis, indiquent une mauvaise foi ou une négligence grave dans le rapport, ils le communiquent par écrit:

- au rapport; et
- le chef du secteur fonctionnel du dénonciateur, ainsi que le service des ressources humaines, afin d'évaluer l'application d'éventuelles sanctions à l'encontre du dénonciateur.

#### **3.9.2. Rapport confirmé par des contrôles**

Si, à l'issue de l'enquête, les notateurs responsables du **fond du rapport** estiment que les faits du rapport sont **fondés**, ils communiquent le résultat final de l'enquête de manière traçable, pour toute évaluation relevant de leur compétence:

- (a) à la partie signalée (à moins que cela n'entrave les enquêtes ou les procédures judiciaires visant à protéger les droits des entreprises ; dans tous les cas, les gestionnaires de la partie signalée évalueront l'opportunité de retarder la communication susmentionnée, en fonction des exigences de confidentialité concernant la conduite de l'enquête); et
- (b) le responsable du domaine fonctionnel auquel appartient le dénonciateur, si la violation est liée à une infraction concernant ce domaine<sup>4</sup>,
- (c) la fonction RESSOURCES HUMAINES (à moins que la violation signalée ne lui soit imputable); et
- d) l'organe administratif de la société auquel la violation est liée (à moins que la violation ne lui soit imputable); et
- (e) dans le cas d'un rapporteur externe:
  - (i) le représentant légal pro tempore de l'organisation tierce à laquelle appartient le dénonciateur (ou, s'il est considéré comme étant en situation de conflit d'intérêts par rapport à la violation signalée, le responsable du domaine fonctionnel de l'organisation tierce qui semble compétent pour examiner la communication) et
  - (ii) le responsable du domaine fonctionnel interne qui a des relations contractuelles avec cette organisation;
- f) au collège des commissaires aux comptes de la société mère.

#### **3.9.3. Non-respect des procédures internes**

Si l'enquête menée à la suite du Rapport conduit les Responsables de la notification à constater (i) l'absence de Procédures d'entreprise spécifiques visant à garantir contre le risque de

---

<sup>4</sup> En revanche, il n'est pas considéré comme strictement nécessaire d'informer le responsable de la zone à laquelle appartient la personne signalée, car cela pourrait violer au préalable la confidentialité du déclarant [contrairement aux autres cas prévus par le texte].

Violations ou (ii) l'absence de divulgation interne et/ou externe adéquate de celles-ci, ou (iii) l'absence de formation interne concernant les règles établies par la Procédure, les Responsables de la notification signaleront ces circonstances aux Responsables fonctionnels de la Société à laquelle la Violation se réfère et à la Fonction ESG de RINO MASTROTTO GRUOP SPA, pour qu'ils y remédient de manière appropriée.

#### **3.9.4. Rapport confirmé par des vérifications, mais indéterminé en termes de dommages subis ou de preuves insuffisantes recueillies**

Dans de tels cas (*exemples : rapports dans les médias ; cyberfraude, cartels dans les appels d'offres publics, conflits d'intérêts et autres circonstances ou comportements difficilement détectables par les contrôles internes, etc.*), des activités d'investigation supplémentaires doivent être évaluées, avec une indication de l'expertise professionnelle requise (par exemple, une expertise juridique ou technique spécifique sur les faits rapportés ou les processus sous-jacents).

Sur la base des résultats de ces enquêtes complémentaires, si les faits rapportés sont confirmés, les actions visées au point 3.9.2 peuvent être poursuivies.

Dans le cas contraire, d'autres mesures légales doivent être prises ou des rapports doivent être faits aux autorités compétentes pour toute enquête nécessaire.

#### **3.9.5. Rapport sur des faits qui sont plausibles mais qui ne peuvent être vérifiés**

Dans ces cas également, les actions mentionnées au point 3.9.2 ci-dessus peuvent être poursuivies.

### **4. CONSERVATION**

Le rapport de violation et la documentation y afférente doivent être **archivés** exclusivement pendant le temps nécessaire au traitement du rapport et, en tout état de cause, **pas plus de 5 ans (2 ans en Suède) à compter de la date de la documentation du résultat final de la** procédure de rapport (dans le respect des obligations de confidentialité des informations et de limitation de la conservation, prévues par les réglementations applicables en la matière), et, au-delà de cette période, aussi longtemps que nécessaire pour l'achèvement des procédures administratives ou judiciaires déjà engagées ou pour les procédures d'enquête en vertu du code de procédure pénale.

### **5. PROTECTION JURIDIQUE**

Les entreprises accordent au dénonciateur et aux autres personnes protégées les garanties énoncées à l'**annexe B**.

### **6. FORMATION**

Les activités de formation, de communication et d'information sont une composante indispensable de la mise en œuvre efficace du modèle organisationnel de dénonciation et sont régies par l'**annexe D**.

## **7. DISTRIBUTION**

Les responsables des rapports mettent à la disposition des destinataires de la présente procédure des informations claires sur les canaux de rapport et sur les conditions préalables à l'établissement de rapports internes et externes et de divulgations publiques, en utilisant les méthodes suivantes :

- Affichage dans un endroit visible sur le lieu de travail (tableau d'affichage de l'entreprise),
- Mise à disposition
  - ✓ les mains et/ou
  - ✓ par courrier électronique, ou
  - ✓ via l'intranet de l'entreprise ou
  - ✓ par l'intermédiaire d'un autre logiciel (par exemple, un logiciel de gestion du personnel et/ou de la paie ou un logiciel de diffusion des procédures),
- Publication dans une section spéciale du site web de l'entreprise (dont l'URL est communiquée par l'entreprise),
- Disponible via un lien/icône sur la première page électronique du portail/logiciel de déclaration (voir les diapositives de formation séparées).

## **8. SANCTIONS**

Le non-respect des dispositions contenues dans cette procédure peut donner lieu - outre les conséquences civiles et pénales prévues par la législation en vigueur - à des sanctions disciplinaires de la part des entreprises, selon les modalités prévues :

i) en Italie, par la convention collective nationale du travail et par la convention collective de l'entreprise, le cas échéant (à comprendre comme expressément mentionnée dans le présent document) et par le **paragraphe 4 "Système de sanctions" contenu dans la section générale du modèle d'organisation de l'entreprise 231**;

(ii) en Suède, par le **paragraphe 4 "Système de sanctions" figurant dans la section générale du modèle d'organisation 231** de la société.

## **9. AUTRES**

Il est interdit d'empêcher ou de tenter d'empêcher un rapport ou toute évaluation ultérieure de celui-ci ;

Il est interdit de se livrer ou de tenter de se livrer à des actes de représailles en réponse à un rapport de dénonciation ou parce qu'une personne s'adresse à un représentant syndical ou à une organisation de travailleurs en vue d'une consultation sur la dénonciation. En outre, nul ne peut empêcher ou tenter d'empêcher une telle consultation.

Pour les questions qui ne sont pas expressément prévues dans la présente procédure, les dispositions suivantes s'appliquent :

- **en Italie**  
le décret sur la dénonciation et, le cas échéant, les lignes directrices de l'ANAC,
- **en Suède**  
Law 2021:890.

## ANNEXE A - VIOLATIONS SECTORIELLES

Les violations sectorielles sont les suivantes

- a) **les infractions (actions ou omissions) relevant du champ d'application des actes sectoriels suivants de l'Union<sup>5</sup>:**

**Vie privée et protection des données**

Par exemple, violation des obligations en matière de protection de la vie privée, telles que l'information des personnes concernées, le recueil du consentement au traitement, les mesures de protection des données et du traitement, la documentation, etc.

**Protection de l'environnement**

Par exemple, les violations de prescriptions administratives éventuellement sanctionnées par des amendes administratives et ne relevant donc pas du périmètre des infractions 231 devant déjà être signalées dans le cadre du modèle organisationnel 231 de l'entreprise.

**Sécurité et conformité des produits**

Par exemple, les obligations de garantir la qualité et la sécurité des produits commercialisés destinés à être utilisés par le public consommateur.

(uniquement en Suède) **tout comportement fautif dans un contexte professionnel, qui est dans l'intérêt public**

- b) **les actes ou omissions portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union**, tels que visés à l'article 325 du TFUE et précisés dans le droit dérivé de l'UE concerné;
- c) **les actes ou omissions relatifs au marché intérieur**, tels que visés à l'article 26, paragraphe 2, du TFUE, y compris:
1. les violations des règles de l'UE en matière de concurrence et d'aides d'État, et
  2. les infractions au marché intérieur liées à des actes violant les règles de l'impôt sur les sociétés (dans le cas de l'Italie : IRES, IRAP) ou
  3. les mécanismes dont le but est d'obtenir un avantage fiscal qui va à l'encontre de l'objet ou du but de la législation applicable en matière d'impôt sur les sociétés;
- d) **les actes ou omissions qui contrarient l'objet ou le but des dispositions des actes de l'Union** dans les domaines visés aux points a), b) et c).

NB. Pour une description détaillée de ces domaines pertinents, voir l'**annexe (partie I et partie II) du décret sur la dénonciation** disponible à l'adresse [www.normattiva.it](http://www.normattiva.it).

<sup>5</sup> Voir l'annexe de la directive européenne 1937/2019

## ANNEXE B - GARANTIES

### 1. SUJETS PROTÉGÉS

Les sujets protégés comprennent

- le journaliste (même anonyme, dont l'identité est découverte ultérieurement),
- les personnes qui déposent une plainte auprès des autorités judiciaires en relation avec une violation,
- ceux qui font une déclaration publique, et
- les catégories de personnes suivantes:
  - Facilitateurs,
  - **Les personnes qui** se trouvent dans le même contexte professionnel que le dénonciateur, la personne qui a déposé une plainte auprès de l'autorité judiciaire ou la personne qui a fait une divulgation publique et qui sont liées à eux par un lien affectif ou de parenté stable jusqu'au quatrième degré (cousins),
  - **Les collègues** du dénonciateur, de la personne qui a déposé une plainte auprès de l'autorité judiciaire ou qui a fait une déclaration publique, qui travaillent dans le même contexte professionnel que le dénonciateur et qui ont une relation habituelle et actuelle avec cette personne,
  - **Entités propriétaires, employeurs ou opérant dans le même contexte d'emploi que les personnes susmentionnées.**

### 2. PROTECTION

En cas de signalement, **toutes les personnes protégées** se voient garantir les trois catégories obligatoires de protection juridique suivantes:

- MESURES DE PROTECTION,
- LES MESURES DE SOUTIEN,
- LE DROIT À LA CONFIDENTIALITÉ,

comme indiqué ci-dessous.

En outre, en ce qui concerne les **dénonciateurs uniquement**, les garanties s'appliquent également si le signalement ou la divulgation publique a lieu dans les cas suivants:

a) **lorsque la relation juridique** avec les entreprises **n'a pas encore commencé**, si les informations sur les violations ont été obtenues au cours du processus de sélection ou d'autres étapes précontractuelles;

(b) pendant la période **de stage**;

(c) **après la cessation de la relation juridique**, si les informations ont été acquises au cours de la relation juridique.

Les **raisons** qui ont conduit la personne à faire une déclaration ou à divulguer publiquement des informations **ne sont pas pertinentes aux fins de la protection**.

### **3. MESURES DE PROTECTION**<sup>6</sup>

Les mesures de protection suivantes s'appliquent aux personnes protégées:

- Interdiction de représailles,
- Protection contre les représailles,
- Limitation de la responsabilité,
- Dispenses et règlements conditionnels.

NB : Les mesures de protection s'appliquent également:

(a) en cas de signalement anonyme ou de divulgation publique, si le dénonciateur a été identifié par la suite et a fait l'objet de représailles, et

(b) en cas d'alerte externe pour violation d'un acte sectoriel soumise à l'une des institutions, organes et agences compétents de l'Union européenne qui ont mis en place des canaux et des procédures d'alerte externe à cette fin (par exemple, *l'Office européen de lutte antifraude*), à condition que le dénonciateur exécute l'alerte dans le respect des conditions applicables aux alertes externes,

(c) (en Suède) même si une personne fait un rapport interne par des moyens autres que le rapport interne régi par la présente procédure, si

- il n'existe pas de tels canaux ou les canaux et procédures disponibles ne répondent pas aux exigences légales; ou
- La déclaration a lieu avant que la personne ne commence à travailler dans l'organisation.

#### **3.1. Interdiction de représailles**

**Les personnes protégées ne peuvent faire l'objet de représailles** (c'est-à-dire *tout comportement, acte ou omission, même s'il s'agit seulement d'une tentative ou d'une menace, commis en raison du signalement, de la dénonciation ou de la divulgation publique et qui cause ou peut causer au dénonciateur, directement ou indirectement, un préjudice injustifié*) (**interdiction des actes de représailles**).

Le terme "représailles" doit être **compris au sens large**, y compris, **mais** sans s'y limiter ;

(a) le **licenciement**, la **suspension** ou des mesures équivalentes;

(b) la rétrogradation ou la **non-promotion**;

(c) changement de fonctions, **changement de lieu de travail, réduction de salaire, changement d'horaire de travail**;

(d) la **suspension de la formation** ou toute restriction d'accès à celle-ci;

(e) les **notes de démérite ou les références négatives**;

(f) l'adoption de **mesures disciplinaires** ou d'autres sanctions, y compris des amendes;

(g) la **coercition, l'intimidation, le harcèlement ou l'ostracisme**;

(h) la **discrimination** ou tout autre **traitement défavorable**;

---

<sup>6</sup> La protection accordée au dénonciateur ne sera garantie que dans le cas de rapports établis par des personnes clairement identifiées. La divulgation de l'identité par le dénonciateur peut avoir lieu à tout moment, même après le rapport, sans préjudice de la protection accordée ci-dessus.

- (i) la **non-transformation d'un** contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, **lorsque le travailleur pouvait légitimement s'attendre** à une telle transformation;
- (j) le **non-renouvellement** ou la **résiliation anticipée** d'un contrat de travail à durée déterminée;
- (k) les **dommages**, y compris à la réputation d'une personne, en particulier sur les médias sociaux, ou les **pertes économiques ou financières**, y compris la perte d'opportunités économiques et la perte de revenus;
- (l) l'inscription sur des listes inappropriées (par exemple, des **listes noires**) sur la base d'un accord sectoriel ou industriel formel ou informel, qui peut avoir pour conséquence que la personne ne puisse plus trouver d'emploi dans le secteur ou l'industrie en question à l'avenir;
- m) la résiliation **anticipée** ou **l'annulation du contrat de fourniture de biens ou de services**; **l'introduction de modifications préjudiciables** au service ou au contrat de fourniture;
- (n) **l'annulation d'une licence ou d'un permis**;
- (o) une demande d'**examen psychiatrique ou médical**.

### **3.2. Protection contre les représailles**

#### **3.2.1 Plainte auprès de l'ANAC (en Italie)**

**Les dénonciateurs peuvent signaler à l'ANAC les représailles dont ils pensent avoir été victimes.**

Afin d'acquérir les éléments préliminaires indispensables à la constatation des représailles, l'ANAC peut recourir à la coopération de l'Inspection de la fonction publique et de l'INL, dans les limites de leurs compétences respectives, sans préjudice de la compétence exclusive de l'ANAC en ce qui concerne l'évaluation des éléments acquis et l'application éventuelle de sanctions administratives.

#### **3.2.2 Invalidité des actes**

En cas de non-application ou de non-respect, même partiel, des mesures de sauvegarde par les entreprises, la personne protégée peut invoquer, même cumulativement:

- La **nullité ex lege des actes de représailles**, entraînant le rétablissement de la situation antérieure à ceux-ci.
- **la réintégration du salarié dans son** emploi conformément à la législation qui lui est applicable, si la personne protégée a été licenciée en raison du signalement.

#### **En Suède**

Les procédures engagées en vertu des articles 1 et 2 de la loi 2021:890 (c'est-à-dire en cas de violation de l'interdiction des mesures d'obstruction ou de rétorsion) seront traitées conformément à la loi sur les conflits du travail (1974:371), même si la mesure concerne

1. une personne qui demande ou cherche du travail,
2. une personne exerçant une activité bénévole,
3. une personne qui entreprend ou termine un apprentissage,
4. une personne qui est par ailleurs disponible pour effectuer un travail sous le contrôle et la direction d'un exploitant; ou

5. une personne appartenant à l'une des catégories de personnes susmentionnées et qui a reçu l'information alors qu'elle se trouvait au sein de l'organisation.

Dans ce cas, les personnes mentionnées aux points 1 à 5 sont également considérées comme des travailleurs. La société Elmo Sweden AB est considérée comme l'employeur. Ceci s'applique également lorsque les dispositions relatives à la négociation des conflits de la loi (1976:580) sur la cogestion dans la vie professionnelle s'appliquent.

Les dispositions suivantes de la loi sur la codétermination dans la vie professionnelle (1976:580) s'appliquent aux cas susmentionnés :

- ✓ Article 64 sur le délai pour demander une audition,
- ✓ Article 65 sur le délai de recours
- ✓ l'article 66 sur la prolongation du délai pour les personnes non représentées par une organisation de travailleurs, sauf que le délai visé à l'article 66, paragraphe 1, premier alinéa, première phrase, est de deux mois ; et
- ✓ Article 68 sur la perte du droit d'action en raison de la prescription

Une convention d'arbitrage conclue avant la naissance du litige en vertu de la loi 2021:890, qui prévoit que le litige est réglé par des arbitres sans réserver aux parties le droit de contester la sentence, ne peut être invoquée.

### 3.2.3 Charge de la preuve

#### **En Italie**

Dans le cadre de procédures judiciaires ou administratives ou de litiges extrajudiciaires concernant la détermination des comportements, actes ou omissions constituant des représailles interdites, il est présumé que ceux-ci ont été commis à la suite du signalement ou de la divulgation publique.

Il incombe à la personne qui les a effectuées de **prouver qu'elles sont motivées par des raisons sans rapport** avec le rapport ou la divulgation publique.

En cas de **demande de dommages-intérêts présentée aux autorités judiciaires par le dénonciateur** (et non, par conséquent, par d'autres personnes protégées), s'il prouve qu'il a effectué une dénonciation ou une divulgation publique en vertu du décret sur la dénonciation et qu'il a subi un dommage, il est **présumé, sauf preuve contraire, que le dommage est une conséquence de la dénonciation ou de la divulgation publique en question.**

#### **En Suède**

Si une personne qui pense avoir été empêchée de faire un signalement, ou avoir fait l'objet d'une tentative d'empêcher un signalement, ou avoir subi des représailles en violation de la législation sur la dénonciation, allègue des circonstances qui donnent à penser que c'est le cas, la charge de la preuve que de telles mesures n'ont pas été prises incombe à la partie défenderesse.

### 3.3. Limites de responsabilité

**Le dénonciateur n'est pas pénalement responsable et toute autre responsabilité civile ou administrative est également exclue** pour la divulgation ou la diffusion d'informations sur les violations :

- les infractions couvertes par des obligations de **secret** (officiel, d'entreprise, professionnel, scientifique, commercial ou industriel) (exemples sanctionnés par les articles 326, 622, 623 du code pénal italien),
- les violations des droits d'auteur,
- les violations de la **protection des données personnelles** (vie privée),
- les violations qui portent atteinte à la réputation de la personne impliquée ou signalée (signalée),

à condition, toutefois, qu'il y ait des motifs raisonnables de croire que la divulgation ou la diffusion de ces mêmes informations était nécessaire pour révéler l'infraction et le signalement, la divulgation publique ou le signalement aux autorités judiciaires.

L'exemption pénale, civile et administrative susmentionnée ne s'applique toutefois pas :

- a) en cas de **comportement criminel du dénonciateur visant à acquérir ou à accéder à l'information faisant l'objet du rapport**  
*(par exemple, le délit d'accès non autorisé à un système informatique existe en relation avec l'acte d'une personne qui a intentionnellement piraté le système de courrier électronique d'un collègue de travail pour obtenir des preuves à l'appui d'un rapport), et*
- b) **pour des comportements, des actes ou des omissions qui ne sont pas** liés au rapport, au rapport judiciaire ou à la divulgation publique ou qui ne sont pas strictement nécessaires à la divulgation de la violation.

Les entreprises peuvent également imposer des **sanctions disciplinaires** aux personnes qui décident d'exercer des représailles, conformément aux documents suivants :

#### **En Italie**

- **la convention collective nationale** et toute **convention collective d'entreprise** (à comprendre comme expressément mentionnée dans le présent document), et/ou
- **231 modèle organisationnel** adopté, dans le cas où le comportement de l'auteur des représailles est pertinent conformément à ce **modèle** et aux fins de celui-ci.

#### **Dans d'autres pays**

- **Convention collective nationale** et toute **convention collective d'entreprise** conclue ou approuvée par une représentation ou une organisation centrale de travailleurs (à comprendre comme expressément visée dans le présent document), et/ou tout autre document similaire régissant la relation de travail ;
- toute **politique supplémentaire et/ou différente de l'entreprise régissant cette question**

### **3.4. Interdiction des transactions (uniquement en Italie)**

Les droits et protections prévus en faveur du signataire **ne peuvent faire l'objet d'une renonciation ou d'une transaction, totale ou partielle**, qui sera donc considérée comme nulle, à moins qu'elle ne soit faite dans la forme et selon les modalités prévues à l'article 2113, paragraphe 4, du code civil.

## **4. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

### **En Italie**

Le dénonciateur a également droit à des **mesures de soutien** consistant en une **information, une assistance et des conseils gratuits** sur les modalités de la dénonciation et sur la protection contre les représailles offerte par les dispositions du droit national et du droit de l'Union européenne, sur les droits du dénonciateur et sur les conditions d'accès à l'aide juridictionnelle.

Ces mesures de soutien sont fournies par des entités du troisième secteur qui ont conclu des accords avec l'ANAC. La liste des entités du troisième secteur est publiée sur le site web : <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Ces informations, cette assistance et ces conseils gratuits peuvent être demandés à tout moment par le dénonciateur à ces organismes du secteur tertiaire, même avant la communication effective du rapport.

### **En Suède**

La législation locale ne prévoit pas d'autres mesures de soutien.

## **5. CONFIDENTIALITÉ**

### **5.1. Généralités**

**Les alertes** ne peuvent être utilisées au-delà de ce qui est nécessaire pour en assurer un suivi adéquat.

La confidentialité du dénonciateur non anonyme doit être garantie par les entreprises, les personnes chargées de traiter la dénonciation et toute autre personne impliquée dans la réception et le traitement d'une dénonciation:

- **son identité et celle des personnes de son entourage qui facilitent le rapport** (droit à l'anonymat), tout au long du processus de rapport, à toute personne autre que le responsable du rapport, et
- **le contenu du rapport**, y compris la **documentation** qui y est jointe, dans la mesure où sa divulgation, même indirecte, peut permettre l'identification du dénonciateur.

À tous les stades de l'activité, il est interdit de **divulguer** l'identité du dénonciateur **au dénonciateur ou à d'autres personnes non expressément autorisées à le faire, sans le consentement exprès du dénonciateur.**

Les canaux d'information internes adoptés par l'entreprise doivent donc garantir la confidentialité susmentionnée.

### **5.2. Exclusion de la confidentialité**

L'obligation de confidentialité **ne s'applique pas dans les** cas suivants :

(i) lorsque la **divulgation de l'identité du lanceur d'alerte** est une **obligation nécessaire et proportionnée** imposée par le droit de l'Union ou le droit national dans le **cadre d'enquêtes menées par les autorités nationales ou de procédures judiciaires**, y compris aux fins de la sauvegarde des droits de la défense de la personne dénoncée.

À cette fin, la personne signalée **doit être avertie sans délai par les responsables du signalement d'un signalement infondé effectué de mauvaise foi ou avec une négligence grave à son encontre, afin d'être** en mesure d'évaluer s'il y a lieu d'exercer des droits à l'encontre de la personne signalée<sup>7</sup>; ou

(ii) l'existence d'une obligation de communiquer le nom du reporter aux **autorités judiciaires ou policières**, ou

(iii) toute **renonciation volontaire** par écrit à la confidentialité à tout moment par le journaliste, ou

(iv) si la connaissance de l'identité du dénonciateur est indispensable à la **défense de l'accusé**, uniquement si le dénonciateur a expressément consenti à la divulgation de son identité.

En tout état de cause, le dénonciateur **doit être informé par écrit** par les gestionnaires du rapport ou par l'autorité compétente des raisons de la **divulgation des** données confidentielles **avant que son identité ne soit divulguée**, sauf si cela risque de nuire à l'enquête ou à la procédure judiciaire en cours<sup>8</sup>.

Les entreprises, les gestionnaires du rapport et toute autre personne impliquée dans la réception et le traitement d'un rapport doivent également protéger **l'identité des personnes impliquées et des autres personnes mentionnées dans le rapport** jusqu'à la conclusion de la procédure engagée sur la base du rapport, dans le respect des mêmes garanties de confidentialité que celles prévues en faveur du dénonciateur.

## **6. CONDITIONS PRÉALABLES À LA PROTECTION. DÉCLARATION INFONDÉE, DE MAUVAISE FOI OU PAR NÉGLIGENCE GRAVE**

Les mesures de protection s'appliquent si les **conditions** suivantes **sont** remplies:

(a) au moment du rapport ou de la plainte à l'autorité judiciaire ou de la divulgation publique, le dénonciateur avait des **motifs raisonnables de croire que l'information sur la violation** rapportée ou divulguée publiquement **était vraie** et entré dans le champ d'application objectif de la section 2.3;

(b) le rapport ou la divulgation publique a été effectué sur la base des dispositions de cette procédure.

La protection des sujets protégés existe également dans le cas d'un **signalement ou d'une divulgation qui s'avère ultérieurement infondé**, si le dénonciateur, au moment du signalement ou de la divulgation publique, avait des **motifs raisonnables de croire que le signalement était nécessaire pour divulguer la violation** et le signalement ou la divulgation publique ou signaler

---

<sup>7</sup> Afin de permettre à la personne dénoncée de déposer une plainte (si nécessaire, même contre des inconnus) pour le délit de calomnie, de diffamation ou d'autres délits pouvant être constatés dans le cas concret, et compte tenu également du fait que la personne dénoncée peut confier à un avocat la tâche d'effectuer des "enquêtes défensives préventives" (conformément aux articles 327 bis et 391 nonies du code de procédure pénale, instituts qui peuvent également servir à la personne injustement accusée d'un délit pour identifier l'identité de la personne qui a fait une dénonciation anonyme à son encontre).

D'autre part, la protection de la confidentialité du dénonciateur doit être assurée lorsqu'il n'est pas de mauvaise foi ; en fait, l'objectif de la "dénonciation" pourrait être contrecarré s'il prévoyait expressément la divulgation au dénonciateur d'un rapport non fondé mais non de mauvaise foi, en particulier en cas de négligence mineure (non punissable même au niveau disciplinaire, mais théoriquement - bien que ce soit rare - passible d'une action en droit civil).

<sup>8</sup> Lorsqu'elle informe le dénonciateur comme indiqué ci-dessus, l'autorité compétente lui envoie une explication écrite des raisons de la divulgation des données confidentielles en question.

à l'autorité judiciaire que les informations entraînent dans le champ d'application de la présente procédure.

Les garanties en faveur des sujets protégés ne sont pas assurées et une sanction disciplinaire est également imposée au dénonciateur, lorsqu'elle est **constatée, même par un jugement de première instance,**

- i) la **responsabilité pénale** du dénonciateur **pour des délits de calomnie ou de diffamation** en relation avec les faits rapportés, ou
- ii) la **responsabilité civile** du dénonciateur, pour la même raison (en vertu de l'article 2043 du code civil, qui prévoit le droit à la réparation des dommages en faveur de quiconque est victime d'un dommage extracontractuel causé par un tiers), en cas de **faute intentionnelle ou de négligence grave.**

Les signalements effectués en **connaissance de l'abus/exploitation de** la procédure de signalement, c'est-à-dire ceux qui sont manifestement infondés, **opportunistes** et/ou effectués dans le **seul but de nuire** à la personne signalée ou à d'autres personnes mentionnées dans le signalement (employés, membres des organes sociaux, fournisseurs, partenaires, sociétés du groupe, etc.) sont considérés comme étant de **mauvaise foi/faute grave** (et donc source de responsabilité, dans les instances disciplinaires et autres instances compétentes).

En cas de **divulgation publique**, le dénonciateur bénéficie de la protection juridique si, en plus de la condition de base, l'une des conditions préalables à la divulgation publique énoncées au chapitre 3.3.2.2 de la procédure est également remplie.

## ANNEXE C - TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES

1.1 Tout traitement de données personnelles effectué dans le cadre du traitement du rapport doit être réalisé conformément à la législation relative à la protection des données personnelles (GDPR, mesures de contrôle, décret législatif 196/2003)<sup>9</sup>.

En conséquence, toute personne impliquée dans la réception et le traitement de rapports non anonymes **est tenue de respecter l'ensemble des procédures, protocoles et instructions de sécurité écrites prévus par le système de protection de la vie privée** des entreprises, sans préjudice des autres règles énoncées dans la présente procédure.

1.2 Les **données à caractère personnel qui ne semblent pas raisonnablement pertinentes et utiles pour le traitement d'un rapport spécifique ne sont pas collectées ou, si elles sont reçues ou collectées accidentellement, elles sont rapidement supprimées par le(s) gestionnaire(s) de rapports concerné(s) par la violation.**

1.3 Les traitements susmentionnés doivent être effectués par la Société (responsable du traitement) dans le respect des principes généraux énoncés aux articles 5<sup>10</sup> et 25<sup>11</sup> du GDPR, et en prenant les mesures appropriées pour protéger les droits et libertés des personnes concernées.

1.4 La fonction ESG, en coordination avec la fonction IT :

- définit, par le biais de la présente procédure et de ses annexes, son propre modèle de réception et de gestion des rapports internes, en identifiant les mesures techniques et organisationnelles propres à garantir un niveau de sécurité approprié aux risques spécifiques découlant des traitements effectués,

---

<sup>9</sup> E, par les autorités compétentes à des fins de prévention, d'enquête, de détection et de poursuite des infractions pénales ou d'exécution des sanctions pénales, de la directive (UE) 2016/680.

10 1. Art. 5 GDPR : Les données à caractère personnel sont:

(a) traitées de manière licite, loyale et transparente vis-à-vis de la personne concernée ("licéité, loyauté et transparence");

(b) collectées pour des **finalités déterminées, explicites et légitimes**, et traitées ultérieurement d'une manière qui n'est pas incompatible avec ces finalités ("limitation de la finalité");

(c) **adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est** nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées ("minimisation des données");

(d) **exactes** et, si nécessaire, **mises à jour**; toutes les mesures raisonnables doivent être prises pour effacer ou rectifier en temps utile les données inexactes au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées ("exactitude");

(e) **conservées sous une** forme permettant l'identification des personnes concernées **pendant une durée n'excédant pas celle des finalités** pour lesquelles elles sont traitées ("limitation de la conservation");

(f) traitées de manière à **assurer une sécurité appropriée** des données à caractère personnel, y compris la protection, par des mesures techniques et organisationnelles appropriées, contre le traitement non autorisé ou illicite et contre la perte, la destruction ou les dommages accidentels ("intégrité et confidentialité").

11 Art. 25 DU GDPR : Article 25 Protection des données dès la conception et protection des données par défaut

1. Compte tenu de l'état de la technique et du coût de la mise en œuvre, ainsi que de la nature, de la portée, du contexte et des finalités du traitement, et compte tenu des risques que présente le traitement pour les droits et libertés des personnes physiques, risques dont la gravité est susceptible de varier tant au moment de la détermination des moyens du traitement qu'au moment du traitement proprement dit, le responsable du traitement met en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées, telles que la pseudonymisation, pour mettre en œuvre efficacement les principes de protection des données, tels que la minimisation, et pour intégrer dans le traitement les garanties nécessaires afin de satisfaire aux exigences du présent règlement et de protéger les droits des personnes concernées.

2. Le responsable du traitement met en œuvre les **mesures techniques et organisationnelles appropriées** pour garantir que seules les données à caractère personnel nécessaires à chaque finalité spécifique du traitement sont traitées par défaut.

Cette obligation s'applique à la quantité de données à caractère personnel collectées, à l'étendue du traitement, à la durée de conservation et à l'accessibilité. En particulier, ces mesures garantissent que, par défaut, les données à caractère personnel ne sont pas rendues accessibles à un nombre indéfini de personnes physiques sans l'intervention de la personne physique.

- réalise l'analyse d'impact sur la protection des données (DPIA) effectuée par la fonction "vie privée" elle-même, et
- régit les relations avec les fournisseurs externes qui traitent des données à caractère personnel pour le compte de la (des) société(s) conformément à l'article 28 du GDPR (par exemple, le(s) gestionnaire(s) de rapports externe(s) désigné(s) par la société, les gestionnaires de portails/logiciels tiers);
- fournit et/ou identifie les différentes fonctions de l'entreprise chargées de fournir des informations appropriées au lanceur d'alerte et aux personnes concernées (conformément aux articles 13 et 14 du GDPR).

1.5 Les responsables du signalement veillent à ce que les canaux de signalement internes autres que le "portail/logiciel" soient mis en place et exploités d'une manière sécurisée qui garantisse la confidentialité de l'identité du dénonciateur et de tout tiers cité dans le rapport, ainsi que la protection du rapport contre le risque d'accès non autorisé, de perte d'intégrité et/ou de disponibilité.

Les mesures de sécurité appliquées au portail/logiciel sont définies dans le contrat conclu entre les entreprises et le fournisseur tiers de ce dernier, ainsi que dans la documentation connexe, y compris les **manuels d'administration** et le **gestionnaire de cas (annexe E)**.

La configuration des fonctionnalités de base du portail/logiciel relève de la responsabilité des administrateurs désignés, tandis que la maintenance technique relève de la responsabilité du fournisseur tiers du portail/logiciel (EQS/ADACTA).

1.6 Il est entendu que la présente procédure constitue également, conformément à l'article 13, paragraphe 5, du décret sur la dénonciation et aux fins de celui-ci, un accord interne entre les sociétés du groupe, visant à

- i) régler le **partage des ressources** (par exemple, portail/logiciel) pour la réception et la gestion des rapports, et
- ii) déterminent leurs **responsabilités** respectives en ce qui concerne le respect des obligations en matière de protection des données, conformément à l'article 26 du GDPR, comme suit:
  - **vie privée:** chaque entreprise agit en tant que copropriétaire en ce qui concerne le traitement des données relatives à:
    - **partager le canal de** notification interne constitué par le portail/logiciel Saas Integrity Line; et
    - la **procédure de dénonciation** pour la communication, la collecte et la gestion des rapports.
  - **informations aux parties intéressées conformément à l'art. 13 GDPR :**
    - a) L'avis de confidentialité destiné aux dénonciateurs est mis à la disposition de la personne concernée par les responsables des dénonciations concernés, comme suit:
      - ✓ au moyen d'un lien/texte spécial visible sur la page de renvoi, si le déclarant (même anonyme) **utilise le portail/logiciel** pour envoyer le rapport;

- ✓ par remise en main propre, dans les meilleurs délais, en cas de **rencontre personnelle** avec le dénonciateur non précédée de l'utilisation du portail/logiciel pour l'envoi du rapport;
  - ✓ si le dénonciateur **téléphone à l'entreprise** pour faire son rapport: en informant verbalement le dénonciateur de la disponibilité des informations sur le portail/logiciel;
  - ✓ au moyen d'un document/liens/hypertexte spécifique mis à disposition dans la boîte de réception sécurisée, si le **rapport est anonyme** et est reçu par l'entreprise par le biais d'un mode **hors ligne** (par exemple, une réunion personnelle) et est ensuite **saisi de manière autonome dans le portail/logiciel par la personne qui reçoit le rapport**;
- b) l'avis de confidentialité destiné aux personnes concernées (personnes physiques accusées de la violation signalée) est mis à la disposition de la personne concernée par les responsables de l'établissement des rapports, de la manière suivante:
- ✓ par remise en main propre, dans les meilleurs délais, en cas de **rencontre personnelle** avec la personne concernée;
  - ✓ au moyen d'un lien/texte spécial visible sur la page de renvoi, si la partie concernée **utilise le portail/logiciel** pour interagir avec les personnes qui évaluent le rapport;
  - ✓ dans le cas où le contact avec la partie concernée se fait par **téléphone** : en informant verbalement le dénonciateur de la disponibilité de l'avis d'information sur le portail/logiciel ;
- **réponse à l'exercice des droits de la personne concernée:** chaque entreprise agit en tant que responsable indépendant du traitement des données, conformément à ses propres procédures de gestion de l'exercice des droits des personnes concernées, auxquelles il est fait référence ici;
  - **violations de données à caractère personnel:** chaque entreprise agit en tant que contrôleur de données indépendant conformément à ses propres procédures de gestion des violations de données, auxquelles il est fait référence ici;
  - **mesures de sécurité:** chaque société du groupe est tenue de respecter les mesures de sécurité prévues par i) la présente procédure, ii) les spécifications fonctionnelles du portail/logiciel, iii) son propre système de protection de la vie privée, iv) la législation sur la protection des données qui lui est applicable;
  - **Interface opérationnelle avec le fournisseur tiers du portail/logiciel:** la société mère agit en tant qu'interface technique centralisée avec le fournisseur, au nom des autres sociétés du groupe, sur la base d'un mandat avec représentation à comprendre comme conféré par les présentes.

## ANNEXE D - FORMATION

Les activités de formation, de communication et d'information (i) représentent un élément indispensable à la mise en œuvre efficace du modèle organisationnel de dénonciation, (ii) constituent une preuve de la volonté réelle de l'entité de participer activement à la prévention

des infractions visées par la dénonciation, d'autre part, (iii) stimulent la coopération des individus dans la réalisation effective de l'objectif de légalité.

La personne chargée de cette procédure doit rendre facilement accessible à l'ensemble de la structure organisationnelle - de manière différenciée selon le rôle des utilisateurs - des informations claires concernant, au minimum, les conditions préalables et les procédures de signalement des violations, les protections accordées aux dénonciateurs et les limites de ces protections.

Le département des ressources humaines, en accord avec le responsable de la présente procédure, élabore et met périodiquement à jour un **plan de formation à la dénonciation**, qui fait partie intégrante de la présente annexe.

## ANNEXE E - MANUELS DU PORTAIL/DES LOGICIELS

- ***Manuel de l'utilisateur Admin***
- ***Manuel de l'utilisateur Case Manager***
- ***Tableau synoptique "Entrées manuelles" vs "Privilèges/accès dans le back-end".***