



RINO MASTROTTO

1. Sommaire

2.	OBJET ET BUT	3
3.	DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION	4
3.1.	Définitions.....	4
3.2.	Champ d'application subjectif	9
3.3.	Champ d'application objectif.....	12
4.	RÈGLEMENT DES ACTIVITÉS	13
4.1.	Généralités.....	13
4.2.	Objet du Signalement	13
4.3.	Types de Signalement.....	14
4.4.	Gestionnaires des Signalements.....	18
4.5.	Examen des Signalements.....	21
4.6.	Enquête préliminaire.....	24
4.7.	Mesures prises à la suite d' t d'un Signalement.....	29
5.	CONSERVATION	32
6.	PROTECTION JURIDIQUE.....	32
7.	FORMATION	33
8.	DISTRIBUTION	33
9.	MESURES DISCIPLINAIRES ET SANCTIONS	33
10.	AUTRES.....	34
11.	MODIFICATIONS.....	34
	ANNEXE A - VIOLATIONS SECTORIELLES.....	36
	ANNEXE B - PROTECTIONS	45
	ANNEXE C - TRAITEMENT DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL.....	59
	ANNEXE D – FORMATION.....	62
	ANNEXE E – MANUELS DU PORTAIL/LOGICIEL	63

2. OBJET ET BUT

L'objectif de la présente politique de gestion des Signalement (ci-après dénommée « la **politique**» ou « la **Procédure** ») est de définir et d'établir un modèle adéquat et efficace pour le fonctionnement du système d'information interne (ou « **système de gestion des Signalements** ») qui permet de recevoir et de traiter les communications d'actes ou d'omissions pouvant constituer des Violations pertinent, conformément:

- à la réglementation en vigueur DIRECTIVE (UE) 2019/1937 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union (ci-après dénommée «**Directive sur les Lanceurs d'alerte** ») (pour toutes les sociétés du groupe RINO MASTROTTO ayant leur siège dans l'UE), et
- au décret législatif 24/2023 (uniquement pour l'Italie),
- aux lignes directrices ANAC (uniquement pour l'Italie),
- à la loi 2021:1890 (uniquement pour la Suède), et
- à la législation sur le rapport du Violations applicable de temps à autre dans le pays où est basée la société du groupe RINO MASTROTTO concernée par le rapport.

La présente Procédure ne limite pas la protection qui s'applique sur la base d'autres lois, règlements ou autres sources réglementaires de pays non membres de l'UE.

La Procédure vise à faciliter la mise en œuvre correcte du droit communautaire (sécurité juridique) et, par conséquent, à garantir le « bien-être » des Sociétés. L'objectif est la « transparence » de l'action privée, qui constitue la voie vers des entreprises véritablement vertueuses. Les sociétés gèrent également les Signalements afin **d'éviter les effets préjudiciables** liés aux violations (par exemple, la publicité négative sur le marché).

La présente politique a pour but de **garantir une gestion professionnelle, confidentielle et impartiale, ainsi qu'une protection adéquate des droits des personnes concernées** tout au long du processus de réalisation, de gestion, de traitement, d'enquête et de résolution des Signalements effectués par le biais du canal interne de tSignalement de la société.

La présente politique régit les rôles, les processus et les outils de fonctionnement du canal interne de Signalement de la société, de manière à **réglementer les questions relatives aux communications effectuées par les lanceurs d'alertes, ainsi que la gestion et la résolution de celles-ci** par le responsable du système.

Les Procédures d'examen, d'enquête et de résolution et, de manière générale, la gestion des Signalements reçus conformément à la présente Procédure seront régies par la plus grande **objectivité et indépendance**, en établissant dans la présente Procédure les mécanismes correspondants afin d'éviter la concomitance d'éventuels conflits d'intérêts.

En outre, les droits d'être informé des actions ou omissions attribuées et à la présomption d'innocence des personnes concernées sont garantis par la présente Procédure.

3. DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

3.1. Définitions

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

ANAC – Autorité nationale anticorruption (ou autorité compétente)	<i>Autorité administrative indépendante italienne désignée pour i) recevoir les Signalements externes et ii) exercer les fonctions prévues par la Directive, y compris la réponse au lanceur d'alerte, en particulier en ce qui concerne le suivi donné aux Signalements et l'application d'éventuelles sanctions, dans les cas prévus par la réglementation applicable</i>
Actes sectoriels	<i>Actes réglementaires identifiés à l'annexe A de la présente Procédure</i>
Code éthique du groupe	<i>RINO MASTROTTO - Code éthique et de conduite du groupe</i>
Canaux de Signalement	<i>Canaux permettant d'effectuer le Signalement, mis à la disposition du lanceur d'alerte, respectivement, par la société, en cas de Signalement interne, ou par l'ANAC en cas de Signalement externe; les canaux de Signalement interne sont à leur tour définis comme internes ou externes selon qu'ils sont gérés directement par la Société ou par des tiers autorisés</i>
Comité de Signalement	<i>Organe collégial composé, pour chaque société, de: - l'Organisme de surveillance 231 de RINO MASTROTTO GROUP S.P.A., et/ou, si la Violation 231 signalée concerne une autre Société du groupe RINO MASTROTTO qui a désigné son propre Organisme de surveillance 231, ce dernier organe ; - la responsable des ressources humaines de la société mère RINO MASTROTTO GROUP S.P.A., - du DPO de la société mère RINO MASTROTTO GROUP S.P.A., et/ou, si la Violation signalée concerne la protection des données personnelles et coinvolge une autre Société du groupe RINO MASTROTTO qui a désigné son propre Organisme de surveillance 231, ce dernier organe ; - la responsable des ressources humaines d'ELMO SWEDEN AB (si le Signalement concerne cette même Société), - tout autre gestionnaire de cas désigné ponctuellement par la Société</i>
Contexte professionnel	<i>Activités professionnelles ou liées au travail, actuelles ou passées, exercées dans le cadre de relations juridiques, par le biais desquelles, quelle que soit la nature de ces activités, une personne acquiert des Informations sur les violations et dans le cadre desquelles elle pourrait risquer de subir des représailles en cas de Signalement, de Divulgence publique ou de plainte auprès des autorités judiciaires</i>

Décret sur le Lancement d'alerte	<i>Décret législatif 24/2023 transposant en Italie la Directive sur le lancement d'alerte</i>
Divulgateur public	<i>Rendre publiques les Informations sur les violations par le biais de la presse ou des médias électroniques ou, en tout état de cause, par des moyens de diffusion susceptibles d'atteindre un grand nombre de personnes (par exemple, la radio, la télévision, les blogs, Internet, les campagnes automatisées par courrier électronique)</i>
Directive sur la dénonciation	<i>Directive UE 2019/1937 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union</i>
DPO – Responsable de la protection des données	<i>Le responsable à la protection des données désigné par RINO MASTROTTO GROUP SPA, ou, le cas échéant, par une autre société du groupe RINO MASTROTTO, conformément aux articles 37, 38 et 39 du RGPD</i>
Organismes du secteur tertiaire	<i>Organismes ayant conclu des accords avec l'ANAC afin de mettre en œuvre les mesures de soutien spécifiques relevant de leur compétence conformément au décret sur la dénonciation. Ceux-ci n'assument jamais le rôle de facilitateur</i>
Facilitateur	<i>Personne physique qui assiste un Lanceur d'alerte dans le processus de Signalement, opérant dans le même contexte d' t de travail et dont l'assistance doit rester confidentielle, y compris le syndicaliste s'il assiste le Lanceur d'alerte en son nom et pour son compte, sans utiliser le sigle syndical</i>
FCA – False Claim Act	<i>Loi fédérale américaine visant à lutter contre la fraude à l'encontre du gouvernement américain. Elle s'applique à toute personne qui présente de fausses demandes de paiement ou de remboursement au gouvernement américain ou qui utilise des artifices/tromperies pour obtenir des fonds publics. Elle permet à des particuliers (appelés « relators ») d'intenter une action en justice au nom du gouvernement contre les auteurs de la fraude</i>
Garant du Code éthique	<i>Garant du "RINO MASTROTTO - Code éthique et de conduite du groupe"</i>
Gestionnaire(s) du Signalement (ou, dans le portail/logiciel « Case Manager »)	<i>Personne ou personnes désignées conformément à la présente Procédure pour recevoir le Signalement et/ou effectuer les activités supplémentaires de gestion de celui-ci prévues par la présente Procédure</i>
RGPD	<i>Règlement UE 679/2016 relatif à la protection des données à caractère personnel</i>
Informations sur les violations	<i>Informations, y compris les soupçons fondés, concernant: i) des violations commises ou qui, sur la base d'éléments concrets, pourraient être commises au sein de l'organisation avec laquelle la personne qui effectue le Signalement ou qui porte plainte auprès de l'autorité judiciaire ou comptable entretient une relation juridique, ainsi que</i>

	<i>ii) des informations concernant d'éventuels comportements visant à dissimuler ces Violations</i>
IRS	<i>Internal Revenue Service – Whistleblower Office – ICE, organisme de droit public américain, dont le siège social est situé au 1973 N Rulon White Blvd., M/S 4110, Ogden, UT 84404</i>
Politique de confidentialité relative à la dénonciation	<i>Note d'information communiquée conformément aux articles 13-14 du RGPD par la Société aux personnes concernées</i>
Loi 2021:1890	<i>Loi suédoise sur la protection des personnes qui signalent des irrégularités (en suédois: Lag 2021:890 om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden)</i>
Lignes directrices de l'ANAC	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Lignes directrices de l'ANAC en matière de protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et de protection des personnes qui signalent des violations des dispositions réglementaires nationales - procédure de présentation et de gestion des Signalements externes (approuvées par la délibération n° 311 du 12 juillet 2023 - Projet de nouvelles lignes directrices en matière de dénonciation 7 novembre 2024), et</i> • <i>Règlement relatif à la gestion des Signalements externes et à l'exercice du pouvoir de sanction de l'ANAC en application du décret législatif 24/2023 (approuvé par la délibération n° 301 du 12 juillet 2023)</i>
Mesures de protection	<i>Mesures prévues au paragraphe 2 de l'annexe B de la présente Procédure</i>
Mesures de soutien	<i>Mesures prévues au paragraphe 6 de l'annexe B de la présente Procédure</i>
Modèle organisationnel 231	<i>Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle éventuellement adopté par une Société en Italie, conformément au décret législatif italien 231/2001 et ses modifications et intégrations successives</i>
Organisme de surveillance 231 (ou « OdV 231 »)	<i>Organisme de surveillance désigné par la Société en relation avec le modèle organisationnel 231</i>
OSHA	<i>Labor Department's Occupational Safety & Health Administration, organisme de droit public américain, dont le siège est situé au 200 Constitution Ave NW, Washington, DC 20210, tél. 800 Health Administration, organisme de droit public américain, dont le siège est situé au 200 Constitution Ave NW, Washington, DC 20210, tél. 800-321-6742, 18003216742, accessible via le lien https://osha.gov et le centre d'appel https://www.dol.gov/general/contact/contact-phone-call-center#tty</i>
Personne concernée	<i>Personne physique ou morale à laquelle est attribuée, par le biais d'un Signalement ou d'une Divulcation publique ou d'une plainte auprès des autorités judiciaires, ou au cours de la suite de celle-</i>

	<i>ci, la responsabilité à quelque titre que ce soit de la Violation signalée ou divulguée publiquement ou dénoncée</i>
Portail/Logiciel	<i>Le portail cloud tiers, accessible sur Internet à l'adresse https://rmgwhistleblowing.integrityline.com, y compris les fonctionnalités utilisables par les utilisateurs et la base de données sécurisée correspondante</i>
Procédure	<i>Le présent document</i>
Procédures	<i>Ensemble de directives, d'instructions, de protocoles et de procédures écrites prévues et mises en œuvre par la Société afin de prévenir les Violations et/ou d'en réduire les conséquences ou la répétition</i>
Relation juridique	<i>Relation juridique entre le lanceur d'alerte et l'organisation au sein de 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 Société)</i>
Registre des Signalements	<i>Logiciel dans lequel sont enregistrés les Signalements</i>
Réponse	<i>Communication au Lanceur d'alerte des informations relatives à la suite donnée ou envisagée de donner à l'alerte, y compris l'accusé de réception du Signalement</i>
Représailles	<i>Tout comportement, acte ou omission, même simplement tenté ou menacé, mis en œuvre en raison du Signalement ou de la plainte déposée auprès des autorités judiciaires ou de la Divulgence publique et qui cause ou peut causer, directement ou indirectement, un préjudice injustifié à la personne ayant effectué le Signalement ou déposé la plainte</i>
Sanctions administratives	<i>Sanctions administratives pécuniaires applicables par l'ANAC en cas de non-conformité prévue par le décret sur le lancement d'alerte, ou (ii) par une autre autorité publique en cas de non-respect prévu par la réglementation locale en matière de lancement d'alerte</i>
Sanctions disciplinaires	<i>Sanctions disciplinaires applicables par la Société en cas de non-respect des dispositions de la présente Procédure</i>
Lanceur d'alerte	<i>Personne physique qui effectue le Signalement ou la Divulgence publique d'Informations sur les Violations acquises dans le cadre de son contexte professionnel</i>
Signalement externe	<i>Communication, par le lanceur d'alerte, d'Informations sur les Violations via le canal de Signalement mis en place par l'ANAC ou par une autre autorité publique compétente conformément à la réglementation en matière de lancement d'alerte applicable au Signalement</i>
Signalement interne	<i>Communication d'Informations sur les Violations, présentée par le biais des canaux de Signalement mis à disposition par la société.</i>

Suivi	<i>Action entreprise par le Gestionnaire du Signalement ou par le Comité des Signalements pour évaluer la véracité des faits signalés, le résultat des enquêtes et les mesures éventuellement adoptées</i>
Systeme d'information interne	<i>Portail/Logiciel</i>
Société	<i>Chaque société mentionnée à l'article 3.2.1</i>
Acteurs du secteur privé	<i>Entités autres que celles relevant de la définition des entités du secteur public</i>
Entités du secteur public (Italie)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Administrations publiques visées à l'article 1, paragraphe 2, du décret législatif 165/2001,</i> • <i>Organismes publics économiques,</i> • <i>Organismes de droit public visés à l'article 3, paragraphe 1, lettre d), du décret législatif 50/2016,</i> • <i>Concessionnaires de services publics,</i> • <i>Sociétés à contrôle public visées à l'article 2, paragraphe 1, lettre m) du décret législatif 175/2016, même si elles sont cotées en bourse,</i> • <i>Sociétés internes visées à l'article 2, paragraphe 1, lettre o) du décret législatif 175/2016, même si elles sont cotées en bourse</i>
Entités externes	<i>Déclarants autres que les entités internes</i>
Lanceur d'alerte interne	<i>Déclarants définis comme internes dans la présente Procédure</i>
Personnes protégées	<i>Les personnes visées au paragraphe 1 de l'annexe B de la présente Procédure, qui peuvent bénéficier des Protections prévues par la réglementation applicable ou par extension des Protections prévues par la présente Procédure, c'est-à-dire sur une base volontaire.</i>
TFUE	<i>Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne</i>
Protections	<i>L'ensemble des mesures de protection et des mesures de soutien prévues en faveur des personnes protégées conformément à la réglementation applicable</i>
Violations 231	<p><i>Actes ou omissions qui portent atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité des sociétés et qui consistent en:</i></p> <p><i>a) des comportements illicites au sens du décret législatif 231/2001 (à savoir la commission d'infractions présumées ou le risque raisonnable de commission d'infractions présumées, prévues par le décret législatif 231/01 sur la responsabilité administrative des entreprises (dites « infractions 231 »), ou</i></p> <p><i>b) des violations des règles de conduite/procédures/protocoles émis par les sociétés et/ou toute violation du Modèle organisationnelle 231,</i></p> <p><i>ou</i></p>

	<p><i>c) qui compromettent l'objet ou la finalité de la réglementation visée au décret législatif 231/2001, y compris toute tentative de dissimulation de ces violations,</i></p> <p><i>qui se sont produites ou qui pourraient très probablement (sur la base d'éléments concrets) se produire au sein de l'organisation (éventuellement autre que les sociétés, par exemple un fournisseur de celles-ci) avec laquelle la personne qui effectue le Signalement entretient une relation juridique, y compris tout comportement visant à dissimuler ces Violations;</i></p>
Violations des actes sectoriels	<p><i>Comportements, actes ou omissions qui portent atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de la Société et qui consistent en des infractions relevant du champ d'application des Actes sectoriels identifiés à l'annexe A, qui se sont produits ou qui sont très susceptibles (sur la base d'éléments concrets) de se produire au sein de l'organisation (éventuellement différente de la Société, par exemple un fournisseur de celle-ci ou un référent d'une société d'audit de celle-ci) avec laquelle la personne qui effectue le Signalement entretient une relation juridique, y compris tout comportement visant à dissimuler ces Violations, indépendamment du fait que :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>• la relation de travail avec la Société ait entre-temps pris fin (ancien employé), ou que</i> <i>• les faits aient été appris au cours du processus de sélection (par exemple, candidat) ou lors d'autres phases de négociations précontractuelles avec la Société, Indépendamment du fait que, conformément au droit national, les Violations signalées soient des violations administratives, pénales ou purement civiles (par exemple, risque de dommages-intérêts)</i>
Violations éthiques hors 231	<p><i>Violations du Code éthique du Groupe qui ne constituent ni des violations sectorielles ni des violations 231</i></p>

3.2. Champ d'application subjectif

3.2.1. La présente Procédure, sous réserve de l'approbation de l'organe administratif compétent, s'applique aux sociétés 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
- **CONCERIA SUPERIOR SPA**, dont le siège social est situé Via San Tommaso 72 – 56029 Santa Croce Sull'Arno (PI), Italie

- **JACQART SRL**, dont le siège social est situé Via Roma 76 - 23892 Bulciago (LC), Italie
- **MAPEL TEXTILE SRL**, dont le siège social est situé Via Vajone 12 - 21020 Galliate Lombardo (VA), Italie
- **MAPEL COMPONENTS SRL**, dont le siège social est situé Via Vajone 12 - 21020 Galliate Lombardo (VA), Italie
- **MANIFATTURA TACCA SRL**, dont le siège social est situé Via Vajone 12 - 21020 Galliate Lombardo (VA), 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 est situé à 1226 Fed Ex Drive SW, CONOVER, NC (Caroline du Nord), code postal: 28613 - États-Unis
- **BRUSAROSCO DE MEXICO SA**, dont le siège social est situé à Industria Zapatera 168, Fracciones de Santa Lucia, 37490 León, Gto., Mexique
- **TANNERIE LIMOGES SAS**, dont le siège social est situé 65 Rte de Périgueux, 87170 Isle, France.

3.2.2. En ce qui concerne chaque société, la présente Procédure s'applique:

- aux personnes qui effectuent i) des Signalements internes et/ou externes ou ii) des Divulgations publiques ou iii) des plaintes auprès des autorités judiciaires, en relation avec des **Violations des actes sectorielles**;
- aux personnes qui effectuent des Signalements internes ou auprès des autorités judiciaires concernant **des Violations 231**;
- aux personnes qui, en relation avec des sociétés du groupe RINO MASTROTTO ne disposant pas d'un Modèle organisationnel 231, effectuent des Signalements internes ou des plaintes auprès des autorités judiciaires concernant des violations du code éthique ;
- aux autres Personnes protégées;
- aux autres catégories de personnes concernées dont les données sont traitées en relation avec les Signalements gérés par les Sociétés.

3.2.3. Les Lanceurs d'alerte peuvent appartenir aux catégories suivantes:

ID	Catégorie de personne	Nature de la personne
A	Salariés de la société, y compris les travailleurs occasionnels, indépendamment de leur position au sein de la société, de la nature juridique de leur relation de travail, de leur domaine d'activité ou de leur niveau hiérarchique	Lanceur d'alerte interne
B	Bénévoles et stagiaires , rémunérés ou non, qui exercent leur activité au sein de la société	Lanceur d'alerte interne
C	Travailleurs indépendants , y compris les relations de travail indépendant qui font l'objet d'une réglementation particulière au sens de l'article 2222 du code civil italien (contrat d'entreprise) (y compris les professionnels libéraux et les consultants qui	Lanceur d'alerte externe

ID	Catégorie de personne	Nature de la personne
	<p>exercent leur activité au sein de la Société, <i>par exemple les professions intellectuelles pour l'exercice desquelles l'inscription à des registres ou listes spécifiques est nécessaire, tels que les psychologues, les architectes, les géomètres, etc.)</i></p> <p>ainsi que</p> <p>les titulaires d'un contrat de collaboration visé à l'article 409 du code de Procédure civile italien, qui exercent leur activité professionnelle au sein de la Société, ces derniers étant entendus comme:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ les travailleurs salariés privés, même s'ils ne sont pas liés à l'exercice d'une entreprise (<i>par exemple, travail domestique, travail à domicile</i>); ✓ les relations d'agence, de représentation commerciale; et ✓ d'autres relations de collaboration qui se concrétisent par une prestation de travail continue et coordonnée, principalement personnelle, même si elle n'est pas de nature salariée <p><i>par exemple, les avocats, les ingénieurs, les assistants sociaux, qui exercent leur activité professionnelle pour la Société en l'organisant de manière autonome (relation parasubordonnée)</i></p>	
D	Travailleurs et collaborateurs qui exercent leur activité professionnelle auprès de tiers. Sujets du secteur public ou privé qui fournissent des biens ou des services ou qui réalisent des travaux pour le compte de la société.	Lanceur d'alerte externe
E	Actionnaires (personnes physiques)	Lanceur d'alerte extérieur
F	Membres de l'organe d'administration et/ou de direction ou de représentation de la société, y compris les membres sans fonctions exécutives (par exemple, les conseillers sans ou avec délégation de pouvoirs), même lorsque ces fonctions sont exercées de manière purement factuelle	Lanceur d'alerte interne
G	Membres de l'organe de contrôle ou de surveillance de la Société (par exemple, commissaires aux comptes, auditeurs ou sociétés d'audit, DPO – Délégué à la protection des données)	Commissaire aux comptes, auditeur ou référent d'une société d'audit: Lanceur d'alerte DPO: Lanceur d'alerte Lanceur d'alerte interne

En Italie

Même les personnes qui ne font plus partie des catégories A-B-C-D-E-F-G mais qui ont reçu ou acquis les Informations alors qu'elles faisaient partie de l'organisation ou qu'ils avaient une relation juridique résiliée avec celle-ci peuvent valablement effectuer le Signalement. Les personnes qui ont cherché, postulé ou se sont autrement rendues disponibles pour exercer l'une des activités mentionnées aux points A-B-C-D-E-F-G peuvent également effectuer le Signalement, si elles ont acquis les Informations pendant la période où elles étaient en contact avec les sociétés à cette fin.

En Suède, au Brésil, au Mexique et aux États-Unis.

Toutes les personnes qui ne font plus partie des catégories susmentionnées (A-B-C-D-E-F) et qui ont reçu ou assimilé les Informations alors qu'elles faisaient partie de l'organisation peuvent également effectuer le Signalement.

Les personnes qui ont cherché, postulé ou se sont autrement rendues disponibles pour exercer l'une des activités mentionnées sous A-B-C-D-E-F peuvent également effectuer le Signalement si elles ont acquis les Informations pendant la période où elles étaient en contact avec les Sociétés à cette fin.

3.3. Champ d'application objectif

Le Lanceur d'alerte est tenu de communiquer des Informations sur les Violations bien circonscrites et fondées sur des éléments factuels précis (suffisamment détaillés) et concordants, et non sur des faits génériques, confus et/ou manifestement diffamatoires ou calomnieux.

Les Signalements peuvent également être anonymes, c'est-à-dire ne pas mentionner l'identité du lanceur d'alerte ni permettre de la reconstituer ou de la retrouver. Ils seront examinés, à condition qu'ils soient conformes aux exigences susmentionnées.

Ne seront pas pris en considération et entraîneront l'exclusion des protections prévues par la présente Procédure:

a) **les contestations, revendications ou demandes liées à un intérêt personnel du Lanceur d'alerte** ou de la personne qui a porté plainte auprès de l'autorité judiciaire ou qui a effectué la Divulgence publique, **qui concernent exclusivement ses relations de travail individuelles, ou qui sont inhérentes à ses relations de travail avec ses supérieurs hiérarchiques**

(par exemple, les Signalements concernant des litiges professionnels, des discriminations entre collègues, des conflits interpersonnels ou impliquant uniquement le lanceur d'alerte et un autre travailleur ou les personnes visées par le Signalement, la Divulgence publique ou la plainte), et

b) **les Informations contenues dans des Signalements qui ont déjà été rejetés** par tout canal de Signalement interne ou par l'ANAC, et

c) **les Informations déjà pleinement accessibles au public** ou qui constituent de simples rumeurs, et

d) les Informations qui se réfèrent à **des actes ou omissions qui ne sont pas expressément couverts** par la présente Procédure.

Il est entendu que:

- l'application des dispositions relatives a) à l'exercice du droit des travailleurs de consulter leurs représentants ou les syndicats, b) de la protection contre les comportements ou les actes illicites commis en raison de ces consultations, c) de l'autonomie des partenaires

sociaux et de leur droit de conclure des conventions collectives, ainsi que d) de la répression des comportements antisyndicaux (par exemple, à titre d'exemple et sans que cette liste soit exhaustive, art. 28 L. 300/1970 et ses modifications et intégrations successives – Statut des travailleurs), et

- l'application des dispositions de Procédure pénale (**le Lanceur d'alerte, s'il détient des informations sur un fait constitutif d'une infraction, peut toujours porter plainte auprès de l'autorité pénale** compétente).

Tous les Signalements envoyés via le canal de Signalement interne doivent être faits de bonne foi. Cela signifie qu'au moment de l'envoi, le lanceur d'alerte doit avoir des raisons raisonnables et suffisantes de croire que les Informations fournies sont vraies, exactes et qu'elles n'ont pas été obtenues par le biais d'éventuelles violations (par exemple, des infractions). À cet égard, **les Signalements malveillants ou effectués avec une faute grave peuvent donner lieu à des sanctions de la part de la Société**, sans préjudice des responsabilités civiles et pénales qui peuvent en découler.

4. RÈGLEMENT DES ACTIVITÉS

4.1. Généralités

Le Signalement est:

- a) **obligatoire**, de la part des **personnes internes** (NB. en vertu des **obligations générales de loyauté, de diligence et de bonne foi** liées à la relation juridique avec la société, qui sont expressément réaffirmées ici);
- b) **obligatoire** de la part des **personnes externes** qui se **sont engagées contractuellement** envers la Société à signaler;
- c) **facultatif** pour les **personnes externes** à la société qui ne se sont pas engagées contractuellement envers la Société à signaler.

4.2. Objet du Signalement

Afin de faciliter et de permettre les vérifications et les enquêtes nécessaires de la part de la Société, notamment pour vérifier le bien-fondé du Signalement, celui-ci doit contenir au moins les **informations suivantes**:

- **l'identité** du Lanceur d'alerte (nom, prénom, numéro d'une pièce d'identité en cours de validité), sauf s'il souhaite rester anonyme;
- relation avec la Société (candidat, employé/collaborateur, administrateur, actionnaire, fournisseur/consultant, partenaire, etc.) et, le cas échéant, position/qualification/fonction du Lanceur d'alerte au sein de l'entreprise;
- une **description** aussi claire, détaillée et complète que possible **des faits** faisant l'objet du Signalement;
- les **circonstances de temps et de lieu** où les faits ont été commis, si elles sont connues;
- **l'identité** de la personne à qui est attribuée la Violation (« Personne concernée ») ou les éléments utiles à son identification (domaine/poste/qualification/fonction), si elle est connue;
- indication de toute **autre personne susceptible de fournir des informations** sur les faits faisant l'objet du Signalement;

- l'indication de tout **document** susceptible de confirmer le bien-fondé des faits faisant l'objet du Signalement;
- description des **raisons** liées à l'activité professionnelle exercée qui ont permis de prendre connaissance des faits signalés;
- toute autre **information** susceptible de fournir une **preuve utile de l'existence des faits** signalés;
- le cas échéant, un **moyen de communication** avec le Lanceur d'alerteLanceur d'alerte autre que le Portail/Logiciel (adresse e-mail, numéro de téléphone ou autre) afin que le Comité des Signalements puisse communiquer avec le Lanceur d'alerteLanceur d'alerte.

Si, après évaluation du contenu du Signalement, celui-ci ne remplit pas les conditions minimales obligatoires pour être correctement évalué, le Comité des Signalements demandera les informations et/ou les documents correspondants à l'informateur par les moyens de communication indiqués par celui-ci, en procédant comme indiqué au chapitre 3.5.2 si les informations nécessaires ne sont pas disponibles pour l'ouverture de la phase d'enquête.

4.3. Types de Signalement

4.3.1. Canaux de Signalement interne

En Italie, les canaux de Signalement interne doivent être activés **après information obligatoire des représentants syndicaux (RSA/RSU)**. Les éventuelles observations du syndicat ont valeur d'avis non contraignant.

En Suède, conformément à la loi sur l'emploi (codécision sur le lieu de travail) - Lag (1976:580), dans le cadre de la mise en œuvre des canaux de Signalement internes, i) la société doit informer et, sur demande, négocier avec le syndicat au sujet de la mise en œuvre du système; ii) bien que la loi n'impose pas d'obligation stricte d'approbation mutuelle, la participation du syndicat est généralement considérée comme souhaitable.

La loi stipule que, par le biais d'une convention collective signée ou approuvée par une organisation centrale de travailleurs, **il est possible de déroger aux articles 2 à 9 du chapitre 5 de la loi 2021:1890**, qui concernent les canaux internes et les Procédures de Signalement, **à condition que les droits des Lanceurs d'alerte établis par la Directive sur le lancement d'alerte ne soient pas supprimés ou substantiellement limités.**

Les canaux de SignalementSignalement internes se distinguent en canaux internes et externes, selon qu'ils sont gérés directement par la société ou, respectivement, par des tiers autorisés par celle-ci.

4.3.1.1. Communication du Signalement

Le lanceur d'alerte peut utiliser les canaux de Signalement interne suivants, qui doivent être considérés comme des canaux privilégiés:

✓ INFORMATIQUES:

- a) **Portail/Logiciel**, accessible à l'adresse
<https://rmgwhistleblowing.integrityline.com>

✓ ORALES:

(à la demande du Lanceur d'alerte ou si les Gestionnaires du Signalement le jugent utile et possible, dans le respect de la volonté éventuelle d'anonymat du Lanceur d'alerte) **Rencontre personnelle/directe** avec un ou plusieurs Gestionnaires du Signalement, y compris par le biais d'une éventuelle session à distance par vidéoconférence.

Les Gestionnaires du Signalement garantissent dans ce cas, **sous réserve du consentement** du Lanceur d'alerte, que

- la rencontre ait lieu **dans un délai raisonnable** à compter de la date de la demande susmentionnée et que
- que **la documentation** complète et précise de cette réunion soit **conservée sur un support durable permettant l'accès** aux Informations relatives à la Violation.

Le Comité de Signalement est tenu de **documenter** la réunion **en rédigeant un procès-verbal détaillé** de celle-ci.

Le lanceur d'alerte a le droit et l'obligation de **vérifier, rectifier et approuver** le procès-verbal en le signant.

NB1: Si les sociétés décident à tout moment d'activer des canaux de Signalement oraux différents et/ou supplémentaires par rapport à la rencontre personnelle directe (par exemple, messagerie vocale, lignes téléphoniques, etc.), il est entendu que les canaux oraux seront alternatifs et non cumulatifs par rapport au mode constitué par la rencontre directe. Dans ce cas uniquement, le Comité de Signalement pourra évaluer à sa discrétion le canal oral à utiliser pour communiquer avec le Lanceur d'alerte.

NB2: Le recours au courrier électronique (ordinaire ou certifié) doit être considéré en soi comme insuffisant pour garantir la confidentialité de l'identité du Lanceur d'alerte. Lanceur d'alerte, compte tenu du système particulier de journaux qui y est associé.

✓ PAPIER

En Italie

- **Enveloppe papier fermée** portant à l'extérieur la mention « confidentiel personnel pour le Comité des Signalements », à l'adresse postale suivante: RINO MASTROTTO GROUP S.p.A., Via dell'Artigianato, n° 100, Trissino (VI) - Italie.

Le personnel administratif qui reçoit l'enveloppe en premier lieu a l'interdiction formelle de l'ouvrir et l'obligation de la remettre immédiatement au Comité des Signalements. Si la remise ne peut être effectuée immédiatement, l'enveloppe doit être **conservée avec soin dans un endroit sûr et fermé à clé** (local, armoire ou tiroir).

- Introduction d'**une communication** (dans une enveloppe papier fermée portant à l'extérieur la mention « confidentiel personnel pour le Comité des Signalements ») dans **la boîte physique située dans le couloir de la cantine/des vestiaires** du siège de RINO MASTROTTO GROUP S.p.A., Via dell'Artigianato, n° 100, Trissino (VI) - Italie.

Le personnel du service RH qui reçoit l'enveloppe en premier lieu a l'interdiction formelle de l'ouvrir et l'obligation de la remettre immédiatement au Comité des Signalements. Si la remise ne peut être effectuée immédiatement, l'enveloppe doit être **conservée avec soin dans un endroit sûr et fermé à clé** (local, armoire ou tiroir).

Dans les pays autres que l'Italie

La communication papier susmentionnée doit être adressée au siège de la société à laquelle se rapporte la Violation à signaler.

4.3.1.2. Communication du Signalement à des personnes non concernées

Signalement à une personne non compétente

Si **une personne autre que le Comité des Signalements compétent** (par exemple, un employé du secrétariat) **reçoit un Signalement**, elle doit le transmettre aux Gestionnaires des Signalements compétents, dans les 7 (sept) jours de sa réception, accompagnée de toute la documentation justificative éventuellement reçue, sans en conserver aucune copie et en s'abstenant de prendre toute initiative autonome d'analyse et/ou d'approfondissement, tout en garantissant à tout moment la confidentialité de celle-ci.

Le défaut ou le retard de communication aux Gestionnaires de Signalements compétents par les premiers destinataires du Signalement constitue une violation grave de la présente Procédure, punissable en tant que telle par des sanctions disciplinaires.

Signalement à plusieurs personnes internes

Si **le Signalement est envoyé simultanément à plusieurs personnes, toutes internes** à la société, il doit être considéré comme un Signalement transmis à une personne non compétente. Par conséquent, la ou les personnes chargées de recevoir ces Signalements doivent les transmettre, dans les 7 jours suivant leur réception, à la personne interne compétente, en informant simultanément le Lanceur d'alerte.

Signalement envoyé également à plusieurs personnes externes au Signalement

Si, en revanche, **le Signalement est envoyé non seulement à la personne interne compétente pour le traiter, mais également à plusieurs personnes externes** à l'organisme, il est nécessaire de demander au Lanceur d'alerte des éclaircissements sur les circonstances qui ont conduit au Signalement afin de vérifier si le Lanceur d'alerte avait l'intention de procéder directement à une Divulgence publique.

Dans ce cas, étant donné qu'il n'y a pas lieu de considérer que le Signalement interne a été effectué correctement (puisque le lanceur d'alerte a choisi de ne pas s'adresser uniquement et exclusivement à la personne interne compétente pour traiter le Signalement), il convient de déterminer si le Signalement peut être qualifié de Divulgence publique et de vérifier si l'une des conditions prévues à l'article 15 du décret est remplie.

4.3.2. Signalement externe et Divulgence publique

4.3.2.1. Signalement externe

En Italie

Le lanceur d'alerte ne peut effectuer un Signalement externe (c'est-à-dire à l'ANAC) que si, au moment de sa présentation, l'une des **conditions** suivantes est remplie:

- a) aucun canal de Signalement interne obligatoire n'a été prévu dans le cadre de son contexte de travail, ou
- b) le canal de Signalement interne, même s'il est théoriquement prévu comme obligatoire par la société, **n'est en fait pas actif ou, même s'il est activé, n'est pas conforme** aux indications réglementaires;
- c) le Signalement interne déjà effectué par le lanceur d'alerte **n'a donné lieu à aucune suite;**

- d) le Lanceur d'alerte a **des raisons fondées de croire** que, s'il effectuait un Signalement interne, celui-ci ne donnerait pas lieu à un suivi efficace ou pourrait entraîner un **risque de représailles**; par « raisons fondées », on entend la présence d'éléments factuels concrets, et non pas simplement et génériquement redoutés, à l'appui de l'attente de subir des représailles;
- e) le Lanceur d'alerte a des raisons fondées de croire que la Violation peut constituer un **danger imminent ou manifeste pour l'intérêt public**.

Le Signalement externe à l'ANAC est effectué:

- par **écrit** via le canal de Signalement mis en place par l'ANAC (pour plus d'informations sur les contacts et les instructions d'utilisation du canal de Signalement externe, sur le régime de confidentialité applicable aux Signalements externes, sur le processus de gestion des Signalements externes et sur les éventuelles représailles, il est recommandé de consulter les lignes directrices de l'ANAC disponibles sur le site web <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>), ou
- par voie **orale** via i) **des lignes téléphoniques** ou ii) **des systèmes de messagerie vocale** ou, iii) à la demande du lanceur d'alerte, lors d'un **entretien direct** organisé dans un délai raisonnable.

4.3.2.1.1. Suède

Il n'y a aucune obligation d'utiliser les canaux internes plutôt que les canaux externes, ni que le Signalement par les canaux externes soit précédé d'un Signalement par les canaux internes.

Il est possible de présenter un Signalement externe directement aux autorités compétentes suivantes, en fonction du type d'infraction à signaler:

- Autorité suédoise pour l'environnement de travail Av.se
- Autorité chargée de la criminalité économique L'Autorité chargée de la criminalité économique.se
- Autorité de protection des données Imy.se
- Agence suédoise des produits chimiques Kemi.se
- Agence nationale pour l'alimentation Agence nationale pour l'alimentation.se
- Conseil administratif du comté de Västra Götaland Lansstyrelsen.se/vastragotaland
- Agence fiscale suédoise Skatteverket Skatteverket.se
- Agence suédoise de l'énergie Energy Agency.se

4.3.2.1.2. Brésil et Mexique

Aucun canal de Signalement externe n'est actif.

4.3.2.1.3. États-Unis

Les canaux de Signalement externe suivants sont disponibles:

- Canal **OSHA**, pour les violations des **réglementations relevant de sa compétence**, telles qu'énumérées à **l'annexe A**
- Canal **IRS**, pour les violations fiscales prévues et sanctionnées par **l'Internal Revenue Act**, visées à **l'annexe A**
- Canal **DOJ** pour les violations prévues et sanctionnées par **le Foreign Corrupt Practices Act**, visé à **l'annexe A**.

Pour plus de détails sur les modalités d'utilisation des canaux de Signalement externe et les protections associées, veuillez vous reporter à **l'annexe B**.

4.3.2.2. Divulgence publique

En Italie et en Suède

Le Lanceur d'alerte a le droit de divulguer publiquement la Violation en bénéficiant des protections prévues par la loi, à condition que les conditions suivantes soient remplies (les « **conditions de Divulgence publique** »):

- il a **d'abord effectué le Signalement** (interne et externe, ou directement externe), mais
 - ✓ **aucun accusé de réception n'a été envoyé au lanceur d'alerte** dans un délai de **7 jours ouvrables** à compter de la date du Signalement, ou
 - ✓ **aucune mesure appropriée n'a été prise** en réponse au Signalement **dans un délai de 3 mois** à compter de la date de l'accusé de réception du Signalement;

ou lorsque

- la personne ayant effectué le Signalement a **des raisons fondées** de croire que:
 - ✓ la Violation peut constituer un **danger imminent ou manifeste pour l'intérêt public**, comme par exemple en cas d'urgence ou de risque de préjudice irréversible (y compris un danger pour l'intégrité physique d'une personne); ou
 - ✓ dans le cas d'un Signalement externe, **il existe un risque de représailles ou peu de chances d'un suivi efficace** en raison des circonstances particulières de l'affaire, par exemple lorsque des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou qu'il y a des raisons de croire que l'autorité destinataire du Signalement pourrait être de mèche avec l'auteur de la Violation ou impliquée dans celle-ci.

Au Brésil, au Mexique et aux États-Unis

La Divulgence publique n'est pas prévue par la loi.

4.4. Gestionnaires des Signalements

4.4.1. Généralités

L'organe administratif de chaque Société est l'organe compétent pour la nomination, ainsi que pour la révocation ou le licenciement, du Gestionnaire des Signalements, qui est à son tour responsable de la gestion et du traitement des Signalements qui entrent dans le Canal de Signalement interne.

Si RINO MASTROTTO GROUP SPA désigne un Gestionnaire des Signalements et lui confie également la compétence de gérer les Signalements relatifs à d'autres Sociétés du groupe RINO MASTROTTO, cette désignation est également effectuée au nom et pour le compte de l'organe administratif de la Société bénéficiaire, sur la base d'un mandat de nomination automatiquement conféré par celle-ci à RINO MASTROTTO GROUP SPA par l'adhésion à la présente Procédure.

Le Gestionnaire du Signalement peut être une personne physique ou un organe collégial qui peut déléguer à un ou plusieurs de ses membres (personnes physiques) les pouvoirs de gestion et de traitement des Signalements individuels.

La gestion des canaux de Signalement interne et du suivi est confiée collectivement au **Comité de Signalements**, qui est composé des personnes suivantes:

- l'Organisme de surveillance 231 de RINO MASTROTTO GROUP S.P.A. (en tant que premier destinataire des Signalements et, après examen préliminaire, à titre exclusif uniquement si la Violation est classée comme Violation 231);
- la responsable des ressources humaines de la société mère RINO MASTROTTO GROUP S.P.A., sans intervention de l'OdV 231, dans le cas où, à la suite de l'examen, la Violation serait classée comme autre qu'une Violation 231;
- le DPO de la société mère RINO MASTROTTO GROUP S.P.A., sans intervention de l'OdV 231, si, à la suite de l'examen, la Violation est classée comme concernant la protection des données personnelles;
- la responsable RH d'ELMO SWEDEN AB, si, à la suite de l'examen, la Violation concerne cette société; le RESPONSABLE RH d'Elmo Sweden AB est le premier destinataire et responsable de la gestion des cas et des enquêtes sur les Signalements.

Si la question signalée concerne les RESSOURCES HUMAINES, la gestion du cas est transférée à la personne suivante, qui est le responsable de la DURABILITÉ d'Elmo Sweden AB; dans les cas où le responsable de la DURABILITÉ ne peut pas gérer le cas, celui-ci est transmis au responsable de la QUALITÉ d'Elmo Sweden AB. Dans les cas où le responsable de la QUALITÉ ne peut pas gérer le cas, celui-ci est transmis au responsable des RESSOURCES HUMAINES de RINO MASTROTTO GROUP SPA.

Exclusivement dans le cas de signalements relatifs à des violations du Code d'éthique telles que définies à l'article 3.1 ci-dessus, le Garant du Code d'éthique et de conduite nommé par chaque société du groupe RINO MASTROTTO ne disposant pas d'un Modèle organisationnel 231 et qui reçoit le signalement. Dans ce cas précis, l'Organisme de surveillance 231 ne fera pas partie du Comité des signalements, tandis que tous les autres Gestionnaires des signalements identifiés ci-dessus continueront d'en faire partie, s'ils sont compétents.

Le Comité des Signalements agit de **manière autonome et indépendante du reste des fonctions de l'entreprise et de toute subordination hiérarchique ou fonctionnelle éventuellement existante.**

Dans la suite de la présente Procédure, la référence aux « Gestionnaires des Signalements » ou au « Comité des Signalements » doit être comprise comme limitée au seul Gestionnaire des Signalements, dans le cas où ce dernier reste tel en vertu des règles prévues dans la présente Procédure.

Dans le cas où le seul Gestionnaire des Signalements initialement désigné procède à la délégation d'enquête prévue à l'article 4.6.2.1.d, ou dans le cas de la désignation ultérieure de plusieurs Gestionnaires des Signalements, ceux-ci agissent collectivement en tant que « Comité des Signalements » et toute référence au Gestionnaire du Signalement doit être comprise comme faisant référence au « Comité des Signalements ».

Le Gestionnaire des Signalements **agit de manière autonome et indépendante** par rapport aux autres fonctions de l'entreprise et à toute subordination hiérarchique ou fonctionnelle éventuellement existante.

Sans préjudice de ce qui précède, il est donc strictement interdit à quiconque d'exercer des pressions, d'envoyer des instructions contraignantes, de tenter d'influencer ou d'entraver de quelque manière que ce soit, et d'une manière générale de chercher à compromettre l'autonomie, l'impartialité et l'indépendance du Comité des Signalements.

Chaque membre du Comité de Signalement **doit être spécifiquement formé** à cette gestion.

En particulier, il est essentiel que le choix se porte sur une personne disposant de toutes les connaissances et compétences nécessaires à une gestion efficace du Signalement.

Il est préférable qu'il s'agisse d'une personne ayant de bonnes connaissances en matière juridique, éthique et d'intégrité et ayant reçu une formation adéquate en matière de traitement des données personnelles et de dénonciation.

Le Gestionnaire des Signalements doit avoir une connaissance suffisante de l'organigramme fonctionnel de la société.

Le Gestionnaire des Signalements temporairement absent ou dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions (pour cause de congés, de maladie, d'accident) doit en informer les autres membres du Comité des Signalements. En cas de congés, si le Portail/Logiciel de Signalement ne permet pas d'envoyer au Lanceur d'alerte un avis automatique de réception du Signalement dans le délai impératif de 7 jours à compter de la date de celui-ci et si le Gestionnaire des Signalements ne peut être temporairement remplacé par d'autres Gestionnaires de Signalements, il en informe officiellement les Lanceurs d'alerte potentiels sur la page d'accueil du Portail / Logiciel, en indiquant la durée des congés.

4.4.2. Budget

L'organe de la Société compétent pour nommer les Gestionnaires de Signalement leur attribue un **budget annuel**, utilisable pour l'exécution des tâches qui leur sont assignées. Le montant du budget est automatiquement renouvelé d'année en année, sauf quantification différente de la part de l'organe compétent.

4.4.3. Tâches

Le Comité des Signalements est **chargé** de:

- a) **recevoir et prendre en charge les Signalements;**
- b) **effectuer le filtrage** (analyse du contenu et évaluation de l'admissibilité) des Signalements;
- c) **fournir au Lanceur d'alerte l'avis de réception du Signalement dans les 7 jours suivant la date de celui-ci**, à moins que cela ne compromette la confidentialité du Signalement ou l'identité du Lanceur d'alerte ou que le Lanceur d'alerte ait renoncé à recevoir les communications relatives à l'enquête; maintenir le dialogue avec celui-ci pour les communications ultérieures;
- d) **donner suite** au Signalement **avec diligence;**
- e) déterminer, en coordination avec les référents de l'entreprise dans le domaine concerné si nécessaire, l'opportunité ou la nécessité de prendre des mesures immédiates pour **prévenir** (arrêter ou atténuer) **d'autres dommages;**
- f) mener ou faire mener une **enquête appropriée** sur les faits signalés, conformément aux règles et principes établis dans la présente Procédure;
- g) **décider du résultat (bien-fondé) des Signalements**, sur la base des résultats de l'enquête préliminaire, dans le délai impératif prévu par la loi; prolonger le délai de résolution pour des raisons de complexité;

- h) **proposer les mesures appropriées pour résoudre la Violation, ainsi que, le cas échéant, les mesures disciplinaires** à adopter, avec la possibilité de déléguer ce pouvoir à un autre organe compétent;
- i) **communiquer le résultat du Signalement aux personnes concernées** dans le délai prévu par la présente Procédure (sauf si le lanceur d'alerte a renoncé à recevoir les communications relatives à l'enquête);
- j) en général, **maintenir le dialogue avec le Lanceur d'alerte** tout au long du Suivi du Signalement;
- k) assurer **l'archivage et la conservation** adéquats des Signalements;
- l) coordonner avec la fonction Confidentialité et les autres fonctions de l'entreprise, si nécessaire ou requis, pour **satisfaire de manière s'exigences de conformité des traitements des données à caractère personnel** faisant l'objet des Signalements;
- m) fournir **des informations claires sur les canaux de Signalement**, les **Procédures** et les **conditions** préalables à l'effectuation des Signalements internes et externes, selon les modalités spécifiques prévues par la présente Procédure et/ou pouvant être identifiées ultérieurement; à cette fin spécifique, la fonction RH est dès à présent déléguée pour agir également au nom du Comité de Signalement;
- n) **gérer les Canaux de Signalement interne, en garantissant les exigences nécessaires en matière de protection** du système de gestion et d'archivage des données relatives aux Signalements, y compris en limitant l'accès, **en s'appuyant également sur les compétences et les activités des fonctions informatiques et/ou de confidentialité** de l'entreprise, sans préjudice des responsabilités et des pouvoirs de ces dernières découlant du système de délégation de pouvoirs de l'entreprise;
- o) **résoudre les éventuels doutes et demandes de clarification** concernant les dispositions de la présente Procédure;
- p) tenir à jour le registre des Signalements;
- q) garantir l'adoption de mesures appropriées pour **prévenir et éviter d'éventuelles représailles** à l'encontre du Lanceur d'alerte et des autres Personnes Protégées.

Pour l'accomplissement des tâches susmentionnées, et dans les cas où il le juge nécessaire, le Comité des Signalements peut se faire assister par un consultant externe ou même déléguer à ce dernier certaines des fonctions susmentionnées. À cet égard, le Comité des Signalements devra obtenir un accord de confidentialité de la part des collaborateurs externes impliqués dans la gestion et la résolution de la communication.

De même, il devra obtenir le même accord de la part des collaborateurs internes, lorsqu'il le jugera utile ou nécessaire.

4.5. Examen des Signalements

4.5.1. Examen

Après réception du Signalement, le Comité des Signalements se charge de son **traitement** et de son **évaluation préliminaire**, afin de vérifier que le Signalement:

- a) **concerne des faits constituant un type de Violation** figurant parmi ceux indiqués à *l'annexe A*,
- b) provient de **lanceurs d'alerte appartenant à l'une des catégories prévues** par la présente Procédure,
- c) contienne les **informations minimales obligatoires** prévues par le décret sur les lanceurs d'alerte,
- d) ne contient pas **d'informations** qui, après un examen sommaire, apparaissent **manifestement fausses ou non fiables**,
- e) ne contienne pas **d'informations** qui, après un examen sommaire, semblent **être le résultat d'une infraction commise par le Lanceur d'alerte**,
- f) ne semble pas, dès un examen sommaire, avoir été faite par le lanceur d'alerte de **mauvaise foi**, c'est-à-dire avec l'intention de nuire à la société ou à des tiers qui lui sont liés,
- g) **ne contienne pas de nouvelles informations significatives** sur les Violations **par rapport à un Signalement précédent** pour lequel la Procédure décisionnelle correspondante a été menée à bien,

et donc si le Signalement doit être considéré **comme recevable** (le « **Screening** »).

Les résultats de la sélection doivent être documentés.

Le Comité des Signalements doit rendre une décision quant à la recevabilité ou à l'irrecevabilité du Signalement.

Si le Comité des Signalements estime que le Signalement **n'est pas recevable**:

- **il doit s'abstenir de donner suite à un Signalement**
- rend une décision de **classement** du Signalement pour irrecevabilité au sens du décret sur les lanceurs d'alerte, en adressant une **notification écrite motivée**:
 - **au Lanceur d'alerte**, à moins que celui-ci n'ait renoncé à son droit de recevoir des communications;
 - **au Collège des commissaires aux comptes**.

Si, lors de l'examen, le Comité des Signalements constate que **les conditions requises par le Décret sur Le Lancement d'alerte ne sont pas remplies** pour garantir au Lanceur d'alerte le régime de protection et de soutien auquel il a normalement droit, il en informe par écrit non seulement le Lanceur d'alerte, mais également la Personne concernée et les autres personnes compétentes au sein de l'organisation, comme indiqué plus en détail au chapitre 4.7.1 ci-dessous.

Par ailleurs, **si la documentation est manquante ou présente des lacunes**, le Comité des Signalements peut décider de ne pas classer le Signalement, mais, s'il le juge nécessaire, demander des informations supplémentaires au Lanceur d'alerte.

De même, le Comité des Signalements peut, avec l'accord du Lanceur d'alerte, transférer le Signalement à un service la Société éventuellement compétent pour traiter le Signalement comme un Signalement ordinaire conformément aux politiques de l'entreprise (par exemple, Signalement provenant d'un client, Signalement concernant un conflit d'intérêts d'un membre de l'organe administratif).

Lorsque le Signalement **est manifestement infondé et qu'il existe**, de l'avis du Comité des Signalements, **des motifs raisonnables de croire qu'il a été obtenu par la commission d'une infraction criminelle**, outre son irrecevabilité, la Société évalue s'il convient d'envoyer au Procureur de la République une plainte détaillée des faits considérés comme une infraction criminelle (cette plainte est obligatoire si l'infraction est poursuivie d'office).

Le Comité des Signalements doit transmettre immédiatement les Informations au Administrateur Délégué (à condition qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts, auquel cas la transmission est effectuée directement à l'organe compétent en vertu du système de délégation de pouvoirs de l'entreprise) **pour toute décision concernant la transmission** immédiate, **par ce dernier**:

- au Procureur de la République **lorsque les faits peuvent être soupçonnés de constituer une infraction criminelle**, ou
- au Procureur européen **lorsque les faits concernent les intérêts financiers de l'Union européenne**.

Enfin, le Comité des Signalements doit transmettre sans délai la communication à l'autorité, à l'organisme ou à l'organisme tiers éventuellement considéré comme compétent *ratione materiae* pour le traitement du Signalement.

4.5.2. Conflit d'intérêts

Si le Comité des Signalements estime qu'il existe un **conflit d'intérêts** par rapport au Signalement reçu (*par exemple, l'objet du Signalement concerne des Violations pouvant être imputées, même indirectement, à l'un des membres du Comité des Signalements lui-même, ou à des personnes apparentées ou liées par un lien affectif stable, etc.*), il est tenu de:

- communiquer au Lanceur d'alerte la nature du conflit d'intérêts;
- s'abstenir de traiter le Signalement, et n'aura donc pas accès aux informations découlant des actions menées dans le cadre de sa gestion (sauf s'il assume le rôle de Personne concernée); et
- confier immédiatement la gestion du Signalement à un ou plusieurs autres Gestionnaires du Signalement qui ne sont pas en conflit d'intérêts, au sein du Comité des Signalements, ou, en l'absence d'un ou plusieurs Gestionnaires du Signalement qui ne sont pas en conflit d'intérêts, à une autre personne qui sera désignée et nommée sans délai par l'organe administratif compétent. En cas de conflit d'intérêts de l'organe administratif compétent, la désignation du Gestionnaire du Signalement sera effectuée par le responsable des ressources humaines, après consultation du président du collège des commissaires aux comptes.

S'il n'est pas possible d'identifier un Gestionnaire de Signalement qui ne soit pas en conflit d'intérêts, le Lanceur d'alerte sera en droit d'effectuer un Signalement externe (c'est-à-dire adressé à l'ANAC).

4.5.3. Accusé de réception et réponse au Lanceur d'alerte

4.5.3.1 Accusé de réception

Dans un délai impératif de 7 jours calendaires à compter de la réception du Signalement, le Comité des Signalements communique au Lanceur d'alerte un accusé de réception du Signalement, par un moyen approprié garantissant la confidentialité du message.

L'accusé de réception peut être omis si:

- a) le Lanceur d'alerte s'y est expressément opposé, ou

- b) il y a lieu de croire que la confirmation de la réception d'un Signalement écrit compromettrait la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, ou
- c) le Lanceur d'alerte n'a pas fourni d'adresse à laquelle envoyer l'accusé de réception et n'est pas joignable de manière anonyme via le Portail / Logiciel.

Dans le cas c), le Signalement reçu doit être déclaré irrecevable par le Comité des Signalements.

4.5.3.2 Réponse

La réponse au Lanceur d'alerte **concernant le résultat du Signalement** doit être fournie dans un délai de **3 mois**, à compter:

- **la date de l'avis de réception** du Signalement, ou,
- si l'accusé de réception initial n'a pas été envoyé au Lanceur d'alerte (par exemple parce que le Lanceur d'alerte est resté anonyme malgré la possibilité qui lui était offerte de recevoir l'accusé de réception via le portail/logiciel, ou parce qu'il a expressément renoncé à son droit de recevoir ledit accusé de réception), **à l'expiration du délai de 7 jours** calendaires à compter de la date de réception du Signalement.

NB: Dans les cas **particulièrement complexes** nécessitant une prolongation du délai d'enquête, celui-ci peut être prolongé, sur décision du Comité des Signalements, jusqu'à un maximum de trois (3) mois supplémentaires, auquel cas le **Lanceur d'alerte doit être informé** de la prolongation avant l'expiration du délai initial de trois mois.

NB: Ce délai de 3 mois n'a pas, au sens de la loi, un caractère contraignant pour le Lanceur d'alerte. Toute dérogation doit toutefois être raisonnablement motivée par le Comité des Signalements.

4.6. Enquête préliminaire

4.6.1. Généralités

Tout Signalement jugé recevable doit faire l'objet d'une enquête afin d'en vérifier le bien-fondé.

Les résultats de l'examen préliminaire sont utilisés par le Comité des Signalements pour déterminer le champ de l'enquête (voir par exemple le point 8.3 de la norme ISO 37008) et pour définir un plan d'enquête (voir par exemple, le point 8.4 de la norme ISO 37008).

Si le Comité des Signalements estime que le Signalement est **recevable** (en particulier **s'il relève du champ d'application de la présente Procédure**, car il concerne des Violations d'actes sectoriels), il a le pouvoir:

- a. évaluer si la signalisation **relève de la compétence *ratione materiae* d'autres organes ou fonctions sur la base de normes légales impératives** (par exemple, le collège des commissaires aux comptes ou la société d'audit/le commissaire aux comptes dans les domaines administratif, fiscal, comptable et budgétaire soumis par la loi à leur contrôle, le RSPP, le DPO, ODV231) et donc, **sur la base d'une décision** à prendre en accord avec ces organes et fonctions
- b. **transférer la gestion du Suivi à ces organes ou fonctions, ou partager avec ces organes ou fonctions la gestion du Suivi, avec pour conséquence leur prise en charge - respectivement conjointe ou exclusive, selon les cas - du rôle de Gestionnaire du Signalement et des tâches et responsabilités qui en découlent**, après acceptation de la présente Procédure;
- c. **(dans le cas où ils sont compétents *ratione materiae* en vertu de la présente Procédure ou du système de délégation de pouvoirs en vigueur dans**

l'entreprise, par exemple délégué à la protection de la vie privée, etc.) coordonner la gestion du Suivi avec ces organes ou fonctions, après acceptation de la présente Procédure, tout en conservant les tâches et responsabilités initiales du Comité des Signalements.

En particulier, cette transmission doit avoir lieu lors de la première réunion utile ou, en cas d'urgence, sans délai.

d. évaluer que la gestion ultérieure du Signalement **ne relève pas de la compétence - en vertu de dispositions légales impératives ou du système de délégation - d'aucun autre organe ou fonction de l'entreprise** et, par conséquent:

- ✓ **procéder aux autres mesures** d'instruction nécessaires (enquête, etc.), ou
- ✓ **identifier, après accord avec l'organe administratif compétent, une autre entité compétente** en matière de Signalement, **en lui transférant de manière confidentielle et sans délai la gestion de la suite** de l' , y compris la décision finale sur le bien-fondé du Signalement, après acceptation de la présente Procédure, en informant simultanément la personne ayant effectué le Signalement de ce transfert. **L'autre entité identifiée doit remplir les conditions prévues par la présente Procédure.**
- ✓ évaluer la nécessité de **prendre des mesures immédiates pour prévenir d'autres dommages** et, si nécessaire, les mettre en œuvre.

4.6.2. Enquête

4.6.2.1 Généralités

Une fois le Signalement admise au traitement, le Comité des Signalements procède à l'enquête sur les faits faisant l'objet du Segnalemtnotification, dans le respect des principes et des règles énoncés dans la présente Procédure.

À cette fin, il procède, à titre d'exemple et sans que cette liste soit exhaustive, à:

- a) vérifie si, afin de prévenir le risque de Violation faisant l'objet du Signalement, la Société a adopté au préalable des Procédures adéquates;
- b) s'il le juge nécessaire ou opportun, il demande et reçoit des informations complémentaires, des éclaircissements et/ou la présentation d'actes et de documents au Lanceur d'alerte - s'il est connu - ou à d'autres personnes (par exemple, les responsables de service ou toute autre personne interne ou externe) en possession d'informations utiles à l'enquête, en particulier celles qui concernent raisonnablement les processus présentant un risque de Violation;
- c) a un accès direct et rapide à l'organe administratif et aux organes de contrôle de la Société (par exemple, le Collège des commissaires aux comptes, la société d'audit ou les commissaires aux comptes, le délégué à la protection des données s'il est désigné, etc.);
- d) lorsqu'il le juge nécessaire, il peut **déléguer par écrit à une ou plusieurs personnes** (internes/externes) possédant les compétences adéquates l'exécution des **tâches d'enquête** susmentionnées **sous a-b-c)** - dans les limites des pouvoirs dévolus au délégué conformément au système de délégation en vigueur dans l'entreprise (la « **Délégation d'enquête** ») et sous réserve de l'engagement du délégué à respecter la présente Procédure.

Dans ce cas, le Comité des Signalements déléguant **conserve** le pouvoir de:

- Évaluer les résultats de l'enquête et **prendre une décision finale quant au bien-fondé du Signalement**, ainsi que
- Évaluer, dans la mesure du possible sur la base des résultats de l'enquête préliminaire, l'éventuelle **existence d'une intention frauduleuse ou d'une faute grave de la part du Lanceur d'alerte Lanceur d'alerte et/ou des Personnes impliquées éventuelles**, sous forme **d'avis non contraignant** destiné à la fonction ou à l'organe compétent pour la gestion de la Procédure disciplinaire ou sanctionnatoire à l'encontre du Lanceur d'alerte Lanceur d'alerte ou de la Personne concernée.

Il est entendu que la personne à laquelle le Comité des Signalements entend déléguer les activités susmentionnées devra signaler au Comité des Signalements toute situation préventive liée à sa charge de travail qui pourrait entraîner le risque d'un suivi non diligent du Signalement par le délégué désigné.

4.6.2.2 Défense professionnelle

¹Le Comité des Signalements évalue l'opportunité de se concerter avec les services compétents de la Société afin de déterminer s'il est utile de confier à un avocat le mandat de mener l'enquête, à la lumière du principe juridique dit "privilège légal" () qui protège la confidentialité des communications entre la partie assistée et son avocat, en empêchant qu'elles puissent être divulguées à des tiers (par exemple, le ministère public) ou utilisées contre la partie assistée dans le cadre de Procédures judiciaires ou d'enquêtes.

4.6.3. Obligations de coopération

Le personnel et tout autre référent interne et/ou externe des sociétés sont tenus de **collaborer loyalement et avec la plus grande diligence** à l'enquête menée par le Comité des Signalements.

Le personnel interne chargé de soutenir les activités d'enquête doit avoir signé au préalable une nomination en tant que personne autorisée conformément à l'article 29 du RGPD.

4.6.4. Collecte, conservation, analyse et révision des données électroniques

La collecte, la conservation, l'analyse et la révision des données sous forme électronique par le Comité des Signalements doivent respecter les règles légales en matière de contrôles informatiques sur les employés et de preuves électroniques, sous peine, entre autres, d'inutilisabilité des preuves électroniques dans le cadre de Procédures judiciaires civiles et du travail.

4.6.5. Entretiens

Il est recommandé au Comité de Signalement de mener les entretiens conformément aux bonnes pratiques en la matière (par exemple, point 8.9 de la norme ISO 37008).

¹ La protection est garantie :

- par l'article 103 du code de procédure pénale (confidentialité des communications entre l'avocat et son client),
- par l'article 200 du Code de procédure civile (confidentialité des communications entre l'avocat et son client),
- par le secret professionnel (articles 622 et 623 du Code pénal) et par le devoir déontologique de confidentialité de l'avocat,
- par le droit à la défense et au contradictoire.

4.6.6. Coordination entre la société mère et les Société Contrôlées

Grâce à la plateforme unique (portail/logiciel) partagée entre les sociétés adhérant à la présente Procédure, **le Lanceur d'alerte peut librement identifier, à l'aide du sous-canal autonome expressément disponible à l'écran, la Société à laquelle il souhaite adresser son Signalement.**

Si **le Signalement est adressé à la société mère**, celle-ci se chargera de recevoir et de traiter le Signalement, en pouvant, si elle le juge opportun, faire appel à l'aide de la Société Contrôlée concernée par le Signalement, après en avoir informé le lanceur d'alerte et dans le respect des obligations de confidentialité.

Si, en revanche, le Signalement est adressé à la Société Contrôlée, il sera traité comme suit:

a) **Société Contrôlées comptant jusqu'à 249 employés**: la Société destinataire pourra, si elle le juge opportun, faire appel aux capacités d'enquête (du ou des Gestionnaires de cas) de la Société mère, après en avoir informé le Lanceur d'alerte.

b) **Société Contrôlées de plus de 249 employés**: la Société destinataire devra gérer le Signalement de manière autonome, sans pouvoir faire appel à l'aide (du ou des Gestionnaires de cas) de la société mère².

Dans les deux cas, l'obligation de maintenir le dialogue et de fournir des informations sur l'évolution du Signalement au Lanceur d'alerte incombe exclusivement à la Société Contrôlée concernée par le Signalement.

4.6.7. Droits de la personne concernée

Au cours de l'enquête, la personne concernée doit être informée du Signalement par un bref compte rendu des actes ou omissions qui lui sont attribués et a le droit d'être entendue à tout moment. Cette communication doit avoir lieu dans les délais et selon les modalités jugés appropriés par le Comité des Signalements, à sa discrétion, afin de garantir le bon déroulement de l'enquête.

Ces informations peuvent ne pas être fournies lors de l'audition de la Personne concernée s'il est estimé que leur communication préalable pourrait faciliter la dissimulation, la destruction ou l'altération des preuves.

Sans préjudice du droit de présenter des plaintes écrites, l'enquête comprend, dans la mesure du possible, un entretien avec la Personne concernée, au cours duquel, dans le plein respect de la présomption d'innocence, celle-ci est invitée à expliquer sa version des faits et à fournir les preuves qu'elle juge appropriées et pertinentes.

Afin de garantir le droit de défense de la Personne concernée, celle-ci aura accès au dossier (sans divulguer d'Informations susceptibles d'identifier la Personne concernée) et pourra être entendue à tout moment. Elle doit également être informée de la possibilité d'être assistée par un avocat.

En outre, l'enquêteur doit entendre toutes les Personnes concernées et les éventuels témoins et doit effectuer toutes les démarches qu'il juge nécessaires (examen de la documentation, collecte d'informations auprès de sources externes, etc.). L'intervention des témoins et des personnes concernées sera strictement confidentielle.

² Cette interdiction de recourir à la Société mère peut toutefois être contournée, sur le plan pratique et formel, si la filiale a désigné séparément comme Gestionnaire de cas externe une même personne physique qui coïncide avec un Gestionnaire de cas externe désigné par la Société mère. En substance, l'interdiction en question concerne exclusivement le recours à des Gestionnaires de cas internes à la Société mère.

L'enquêteur peut également obtenir toutes les informations et tous les documents qu'il juge appropriés auprès de n'importe quel service ou département de l'organisation afin d'étayer l'enquête.

Tous les actes d'instruction et, en particulier, les explications ou déclarations fournies par les personnes qui sont intervenues dans la procédure d'instruction du Signalement, font l'objet d'un procès-verbal écrit (à condition que le consentement préalable de ces personnes ait été obtenu), qui est dûment signé par les Personnes impliquées afin d'en certifier le contenu et la conformité avec leurs déclarations.

Si la présence de la Personne concernée pendant la période d'enquête est susceptible de compromettre le déroulement de l'enquête ou le strict respect des principes directeurs de la Procédure établis dans la présente Procédure, la Personne concernée peut se voir accorder, sur proposition de l'enquêteur et par la fonction compétente de l'entreprise, un congé payé, sans perte de salaire, afin de garantir que les activités d'enquête nécessaires puissent être menées sans interférence susceptible de nuire à la personne faisant l'objet de l'enquête. Les congés payés seront accordés pour la durée nécessaire à la conduite des activités d'enquête, mais ne pourront en aucun cas dépasser la durée de la procédure d'enquête.

Si le Comité de Signalement le juge opportun, la présence de conseillers juridiques externes est autorisée aux audiences et/ou aux déclarations des parties concernées, des Personnes concernées, des témoins, etc.

4.6.8. Flux d'informations vers les organes supérieurs

Afin de garantir l'autonomie du Comité des Signalements, il est interdit à l'organe administratif de décider s'il convient de donner suite au Signalement et de quelle manière, d'exiger des informations, de superviser l'enquête menée et/ou de prendre des décisions quant au bien-fondé du Signalement et au Comité des Signalements.

4.6.9. Finalisation de l'enquête

Une enquête ne peut être considérée comme essentiellement complète si elle n'aboutit pas aux résultats suivants:

- le Comité des Signalements est prêt à faire des découvertes étayées par des preuves, et ces découvertes sont suffisantes pour que l'organe administratif prenne une décision concernant l'incident de non-conformité;
- le Comité des Signalements est en mesure de rendre pleinement compte de son travail;
- le résultat de l'enquête fournit une base suffisante pour engager les mesures correctives nécessaires.

4.6.10. Décision relative au Signalement et rapport d'enquête

À l'issue de toutes les mesures d'enquête, le Comité des Signalements prépare un rapport écrit contenant au moins les éléments suivants (le « **Rapport d'enquête** »), qui se limitent au champ d'application défini de l'enquête:

- Une déclaration des faits pertinents (informations descriptives sur le Signalement) accompagnée du code d'identification du Signalement et de la date d'enregistrement.
- Les mesures prises pour vérifier la plausibilité des faits et les limites et contraintes rencontrées au cours de l'enquête.
- Les conclusions de l'enquête et l'évaluation de la Procédure et des preuves à l'appui.

- Les mesures prises (le cas échéant).

4.6.11. Mesures correctives

Le rapport d'enquête **peut également contenir des propositions de mesures correctives ou d'améliorations potentielles** à mettre en œuvre sur la base des résultats de l'enquête afin de minimiser l'impact des Violations (de manière à ce que leurs causes profondes soient traitées de manière appropriée, suffisante et efficace) et **d'améliorer les contrôles internes du programme de conformité** de la société et/ou de proposer des mesures disciplinaires.

La ou les fonctions de la Société chargées des politiques ou Procédures correspondant à la Violation doivent élaborer un **plan de remédiation sur la base du rapport d'enquête**.

Si nécessaire, le Comité de Signalement doit faire rapport au service de conformité de la société afin de l'aider à élaborer un plan provisoire de mesures intermédiaires. Le plan doit clairement indiquer les lacunes ou les vulnérabilités en matière de conformité et le ou les objectifs que les mesures visent à atteindre.

4.7. Mesures prises à la suite d' t d'un Signalement

Après la publication du rapport d'enquête, le Comité des Signalements prend l'une des décisions suivantes.

4.7.1. Signalement non fondé avec intention frauduleuse ou faute grave

Dans ce cas, le Comité des Signalements rejette le Signalement et procède à son classement.

Si le Comité des Signalements constate des éléments qui, selon son jugement prudent, révèlent la mauvaise foi ou la faute grave du Lanceur d'alerte, il en informe sans délai par écrit:

- a) au Lanceur d'alerte, en l'avertissant expressément des conséquences légales (absence de protection);
- b) à la Personne concernée; et
- c) au responsable du service auquel appartient le Lanceur d'alerte, ainsi qu'au service des ressources humaines (par exemple, pour évaluer l'application d'éventuelles sanctions à l'encontre du Lanceur d'alerte).

4.7.2. Signalement confirmé par l'enquête

Si, à l'issue de l'enquête, le Comité des Signalements constate que les faits faisant l'objet du Signalement sont **fondés**, il rend une décision motivée d'acceptation de celui-ci.

La communication peut contenir, le cas échéant, les propositions d'action et/ou les propositions de mesures disciplinaires à l'encontre de toute Personne concernée.

La décision doit être **communiquée sans délai**:

- a) au Lanceur d'alerte, à moins que celui-ci n'y ait renoncé ou que la communication soit anonyme;
dans le cas d'un Lanceur d'alerte externe, la communication doit être envoyée:
 - ✓ au représentant légal pro tempore de l'organisation tierce à laquelle appartient le Lanceur d'alerte (ou, si les Gestionnaires du Signalement estiment que celui-ci se trouve en situation de conflit d'intérêts par rapport à la Violation constatée, au

Responsable du service fonctionnel différent de l'organisation tierce qui semble compétent pour recevoir cette communication) et

- ✓ au responsable du domaine fonctionnel interne qui entretient des relations contractuelles avec cette organisation tierce;
- b) au signalé;
- c) au responsable du domaine fonctionnel concerné par la Violation, pour l'évaluation et la mise en œuvre des mesures correctives appropriées;
- d) à la fonction RH, pour l'évaluation et la mise en œuvre des éventuelles sanctions disciplinaires qui en découlent;
- e) au Conseil d'administration qui a approuvé la présente Procédure,
- f) aux membres du Collège des commissaires aux comptes.

La communication susmentionnée peut être retardée si, de l'avis des Gestionnaires du Signalement, elle **est susceptible d'entraver des enquêtes ou des procédures judiciaires** supplémentaires (par exemple, administratives, pénales) visant à protéger les droits de la société et/ou de tiers, après la conduite de l'enquête préliminaire.

4.7.3. Mesures d'amélioration

Si l'enquête menée à la suite du Signalement conduit le Comité des Signalements à constater

- (i) l'absence de procédures spécifiques au sein de l'entreprise visant à garantir la prévention des Violations ou
- (ii) (ii) la divulgation interne et/ou externe inadéquate de ces procédures, ou
- (iii) (iii) l'absence de formation interne aux règles prévues par la présente Procédure,

les Gestionnaires du Signalement signalent ces circonstances aux responsables fonctionnels de la société à laquelle se rapporte la Violation et à la Fonction ESG de RINO MASTROTTO GRUOP SPA, afin que les mesures appropriées soient prises.

4.7.4. Nouvelles violations

Si, à la suite de l'enquête, **d'autres faits susceptibles de constituer de nouvelles irrégularités** (relevant ou non du champ d'application du décret sur les lanceurs d'alerte) présumées avoir été commises par la même Personne concernée ou par d'autres personnes **sont découverts**, le Comité de Signalement **procède d'office à l'ouverture d'un nouveau dossier** (auquel cas le suivi aura lieu, dans le premier cas, en dehors de la présente Procédure, conformément aux Procédures d'entreprise applicables en matière d'enquêtes internes), et dans le second cas, conformément à la présente Procédure) ou, s'il est lié à l'enquête en cours dans le dossier de Signalement, **à l'extension du dossier d'enquête** lui-même, s'il le juge plus opportun à sa discrétion (dans ce cas, la suite sera donnée conformément à la présente Procédure uniquement si cela semble nécessaire pour un traitement uniforme de l'affaire).

4.7.5. Procédure administrative, civile ou pénale

Si le Comité des Signalements estime que, même s'il n'y a pas initialement d'indication que les faits puissent constituer une infraction, ou qu'il existe en tout état de cause les conditions pour engager une Procédure administrative ou civile, cette indication ressort du cours de l'enquête,

- a) s'il est déjà compétent en vertu du système de délégations de pouvoirs de l'entreprise, il engage de manière autonome une telle action contre toute Personne concernée et/ou tout autre tiers responsable, sinon
- b) il en informe sans délai la personne interne compétente en vertu du système de délégation de pouvoirs de l'entreprise pour autoriser ou engager une telle action; cette personne évalue alors s'il convient d'engager l'action;

Si cette dernière personne se trouve en situation de conflit d'intérêts par rapport au Signalement, le Comité des Signalements consultera le service des ressources humaines afin d'identifier la fonction ou la personne la plus appropriée pour recevoir et mettre en œuvre la demande d'ouverture de la Procédure administrative, civile ou pénale susmentionnée, qui ne se trouve pas elle-même en situation de conflit d'intérêts.

La Société évaluera s'il convient de se dénoncer elle-même aux autorités, par exemple pour réduire sa responsabilité, se disculper ou protéger ses droits éventuellement lésés; afin d'évaluer les conséquences juridiques, elle pourra envisager de demander un avis juridique professionnel, conformément au point 4.6.2.2 de la présente Procédure.

Le Comité de Signalement doit transmettre immédiatement les Informations à l'organe administratif (à condition qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts, auquel cas la transmission est effectuée directement à l'organe compétent différent selon le système de délégation de pouvoirs de l'entreprise) pour toute décision concernant la transmission immédiate éventuelle par ce dernier:

- au Procureur de la République **lorsque les faits peuvent être soupçonnés de constituer une infraction pénale**, ou
- au Procure européen **lorsque les faits concernent les intérêts financiers de l'Union européenne**.

4.7.6. Signalement confirmé par les vérifications effectuées, mais indéterminé en termes de dommages subis ou d'insuffisance des preuves recueillies

Dans ce cas (*exemples: Signalements parus dans les médias; cyberfraudes, ententes dans les appels d'offres publics, conflits d'intérêts et autres circonstances ou comportements difficilement détectables par les contrôles internes, etc.*), il convient d'évaluer la nécessité de mener des enquêtes complémentaires, en indiquant les compétences professionnelles requises (par exemple, compétences juridiques ou techniques spécifiques sur les faits signalés ou les processus sous-jacents).

Sur la base des résultats de ces vérifications supplémentaires, si les faits signalés sont confirmés, les mesures prévues au point 4.7 peuvent être prises.

Dans le cas contraire, des mesures supplémentaires de protection juridique ou de plainte auprès des autorités compétentes doivent être prises pour toute enquête nécessaire.

4.7.7. Signalement relatif à des faits plausibles mais non vérifiables

Dans ces cas également, les mesures prévues au point 4.7.2 ci-dessus peuvent être prises.

4.7.8. Renvoi

Le Comité des Signalements peut décider de renvoyer la communication à l'autorité, à l'organisme ou à l'organisme tiers jugé compétent pour la traiter (par exemple, l'UIF).

Quelle que soit la décision, elle doit être communiquée sans délai à l'auteur du Signalement, , sauf si celui-ci y a renoncé ou si la communication est anonyme , ainsi qu'à toutes les autres parties concernées.

4.7.9. Communication

Le Comité des Signalements collabore avec les fonctions compétentes de l'entreprise (par exemple, la direction, les fonctions de conformité, les ressources humaines, les relations publiques, etc.) afin de déterminer qui est compétent pour communiquer avec les différentes parties prenantes concernées et de planifier efficacement les modalités et le contenu de ces communications.

Le Comité des Signalements planifie la communication avec les autorités gouvernementales sur les questions spécifiques faisant l'objet de l'enquête, le cas échéant.

Avant de communiquer avec ces dernières, il convient de consulter les conseillers juridiques de l'entreprise (internes ou externes) et les éventuelles lignes directrices en vigueur afin de s'assurer que les intérêts et les droits de l'organisation sont pleinement protégés.

5. CONSERVATION

La société conservera un registre de tous les Signalements reçus via le Portail/Logiciel.

Le registre des Signalements n'est pas public, par conséquent les enregistrements et les données qu'il contient resteront confidentiels.

Les enregistrements ne seront pas conservés plus longtemps que nécessaire et, dans tous les cas, pendant la durée nécessaire pour satisfaire à toute exigence légale applicable à tout moment.

Les Signalements relatifs à des irrégularités ou à d'autres cas ne pouvant être qualifiés de Violations incluses dans la présente Procédure doivent être supprimés, sauf si une obligation de conservation supplémentaire découle d'autres Procédures en vigueur au sein de la société, auquel cas ils seront traités dans les limites prévues par celles-ci.

Une fois l'enquête sur le Signalement terminée et les mesures appropriées prises, selon le cas, les données du Signalement qui a donné lieu à un suivi seront dûment bloquées afin de se conformer aux obligations légales éventuellement applicables dans chaque cas.

En aucun cas, les données (Signalement, documentation correspondante) ne pourront être conservées pendant une période supérieure à **5 ans (2 ans en Suède) à compter de la date d' tion de la documentation relative au résultat final** de la Procédure de Signalement .

Si la décision est prise de ne pas donner suite au Signalement présenté, les Informations peuvent être conservées sous forme anonyme.

Le délai susmentionné de 5 ans s'applique, sauf si un autre délai est prévu pour la conservation des données, des actes et des documents relatifs aux Procédures (par exemple disciplinaires) engagées et aux initiatives (par exemple correctives, indemnitaires, etc.) prises par la Société en fonction, en tout ou en partie, du Signalement.

6. PROTECTION JURIDIQUE

La Société garantit au Lanceur d'alerte et aux autres Personnes Protégées les Protections indiquées *à l'Annexe B*.

7. FORMATION

La formation en matière de dénonciation et sa mise à jour par les destinataires internes de la présente Procédure (employés, collaborateurs) sont obligatoires pour la société, car elles constituent un élément essentiel pour garantir une gestion consciente et précise des Signalements.

Les activités de formation, de communication et d'information, en particulier, i) constituent un élément indispensable à la mise en œuvre efficace du Modèle organisationnel de Signalement des irrégularités, ii) prouvent la volonté réelle de l'organisme de participer activement à la prévention des infractions faisant l'objet de Signalements, iii) encouragent la collaboration des personnes concernées à la réalisation effective de l'objectif de légalité.

Le service des ressources humaines, en accord avec le Responsable de la présente Procédure doit rendre facilement accessibles à l'ensemble de la structure organisationnelle - de manière différenciée en fonction du rôle des utilisateurs - des informations claires au moins sur les conditions requises et les Procédures de Signalement des Violations, sur les protections accordées aux informateurs et sur les limites de celles-ci.

Le service des ressources humaines, en accord avec le Responsable de la présente Procédure, rédige et met à jour périodiquement un plan de formation sur le lancement d'alerte, qui fait partie intégrante de l'**annexe D**.

8. DISTRIBUTION

Les Gestionnaires des Signalements mettent à la disposition des destinataires de la présente Procédure des informations claires sur les canaux de Signalement, les conditions préalables à l'effectuation de Signalements internes, externes et de Divulgations publiques, en utilisant les modalités suivantes:

- Publication dans une section spécifique, distincte et facilement identifiable, du site Internet de la société (dont l'adresse URL est communiquée par la société aux principaux destinataires, dans la mesure du possible);
- Mise à disposition
 - ✓ en mains propres et/ou
 - ✓ par courrier électronique ou intranet ou tout autre logiciel de distribution de documents.

9. MESURES DISCIPLINAIRES ET SANCTIONS

9.1) La présente Procédure est une règle obligatoire pour tous ses destinataires.

Les violations de la Procédure peuvent donner lieu, outre les autres responsabilités civiles et pénales prévues par la législation en vigueur, à l'application par la société, à l'encontre du salarié responsable, des **sanctions disciplinaires** prévues:

i) en Italie, par la convention collective nationale de travail et/ou par toute convention collective d'entreprise (à entendre donc comme expressément mentionnées ici) et par

- **le paragraphe 4 « *Système de sanctions* » contenu dans la partie générale du *Modèle organisationnel 231* de la Société (si la violation concerne RINO MASTROTTO GROUP SPA), ou**

- **le paragraphe « *Système de sanctions* » contenu dans la partie générale du *Modèle organisationnel 231* de la Société (si la violation concernela NUOVA OSBA SRL).**

ii) dans d'autres pays, par la législation et le contrat relatifs aux relations de travail respectivement applicables.

9.2) Lorsqu'il est établi que le comportement signalé constitue une infraction en matière de travail, la Société peut prendre les mesures appropriées conformément au régime disciplinaire applicable et, en particulier, aux dispositions de la convention collective et de la législation du travail applicable à la Société, ainsi que, en cas d'adoption d'un Modèle organisationnel 231, au système de sanctions prévu par celui-ci.

Nonobstant l'adoption de mesures disciplinaires, si les faits sont susceptibles de constituer une infraction **pénale**, les Informations y afférentes sont immédiatement transmises, en Italia, au **Procureur de la République**, ou, dans les pays autres que l'Italie, **à l'organisme public compétent pour l'enquête pénale** concernée.

Si les faits concernent les intérêts financiers de l'Union européenne, l'affaire est renvoyée au Procure européen.

En Italie, les **sanctions** suivantes sont également prévues:

Quiconque:

- **entrave ou tente d'entraver** l'une des personnes ayant effectué un Signalement ou les autres personnes protégées, en relation avec tout Signalement, ou
- **qui prend des mesures de représailles,**
- **enfreint les dispositions en matière de confidentialité,**
- **n'effectue pas de vérification et d'analyse** des Signalements reçus

commet une **infraction administrative** et, à moins que l'infraction ne soit punie d'une peine plus sévère par une autre disposition légale, est puni par l'ANAC - Autorité nationale anticorruption d'une **sanction administrative pécuniaire** de 10 000,00 à 50 000,00 euros.

L'organe directeur de la société est solidairement responsable de la sanction de ses différents membres, sans préjudice de l'action récursoire à exercer à l'encontre de toutes les personnes responsables de l'infraction, conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi 689/1981.

10. AUTRES

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente procédure, les dispositions suivantes s'appliquent :

- en Italie, le Décret relatif à les Signalements et les Lignes directrices de l'ANAC ;
- en Suède, la loi n° 2021:890 et toute autre réglementation qui y est mentionnée ;
- dans les autres pays, la législation locale applicable en matière de protection des lanceurs d'alerte.

11. MODIFICATIONS

La présente Procédure peut être modifiée ou mise à jour à tout moment, conformément aux besoins opérationnels, législatifs ou réglementaires, et sur la base des enseignements tirés au cours de son application concrète. Ces modifications seront communiquées en temps utile à toutes les personnes

concernées et deviendront contraignantes dès leur communication ou, si nécessaire, à partir de la date d'entrée en vigueur fixée par la société.

Si les modifications sont substantielles, elles devront être approuvées par les organes compétents de la Société.

ANNEXE A - VIOLATIONS SECTORIELLES

Les violations des actes sectoriels concernent les sociétés du groupe RINO MASTROTTO basées en Italie et en Suède. Elles comprennent:

- a) les **infractions** (actes ou omissions, même tentés ou dissimulés) **qui relèvent du champ d'application des actes sectoriels suivants** de l'Union³, indépendamment de leur qualification au regard du droit national:

SECTEUR

Protection de la vie privée et des données à caractère personnel

Exemples

- Omission ou inexactitude des informations relatives à la confidentialité fournies aux employés, candidats, visiteurs, clients, clients potentiels, fournisseurs, agents
- Omission ou inexactitude des informations relatives à la confidentialité sur le site web de l'entreprise (politique de confidentialité) et/ou de la politique en matière de cookies
- Omission ou inexactitude des informations relatives à la protection de la vie privée en matière de dénonciation
- Omission ou inexactitude des informations relatives à la protection de la vie privée en matière de vidéosurveillance ou de systèmes automatisés de surveillance et de prise de décision
- Absence de consentement préalable spécifique de la personne concernée dans les cas prévus par la loi
(en particulier:
 - ✓ utilisation de l'image d'un employé à des fins publicitaires;
 - ✓ utilisation de l'image d'invités lors d'événements d'entreprise à des fins publicitaires
 - ✓ traitement des données à caractère personnel à des fins de marketing direct, de profilage ou d'études de marché)
- Absence d'accord syndical ou d'autorisation administrative en matière de vidéosurveillance ou de systèmes automatisés de surveillance et de décision
- Absence ou insuffisance du registre des traitements
- Absence ou insuffisance de désignation de responsables externes du traitement
- Absence ou insuffisance d'accords de responsabilité conjointe du traitement dans les cas obligatoires prévus par la loi
- Absence de distribution des nominations et des instructions écrites aux employés en matière de traitement des données à caractère personnel
- Non-respect des clauses en matière de confidentialité prévues par la Procédure d'alerte professionnelle
- Absence de mesures de protection organisationnelles (par exemple physiques, managériales) ou techniques (en particulier informatiques) appropriées pour éviter/réduire le risque d'accès non autorisé, de perte ou d'altération, même accidentelle, des données à caractère personnel traitées par l'entreprise
- Absence de rédaction d'une DPIA (évaluation de l'impact d'un traitement ou d'un ensemble de traitements sur les droits des personnes concernées) dans les cas obligatoires prévus par la loi.
- Absence ou retard dans le traitement des demandes d'exercice des droits des personnes concernées reçues par l'entreprise

³ Voir l'annexe à la Directive UE 1937/2019

Protection de l'environnement

Par exemple, les infractions dites environnementales, telles que le rejet, l'émission ou tout autre type de libération de matières dangereuses dans l'air, le sol ou l'eau, ou la collecte, le transport, la récupération et l'élimination illégaux de déchets dangereux.

Par exemple, violations des prescriptions administratives punies par des sanctions administratives pécuniaires.

Sécurité et conformité des produits

Par exemple, violation des obligations visant à garantir que tout produit fabriqué ou commercialisé par la société [...], dans des conditions d'utilisation normales ou raisonnablement prévisibles, y compris la durée et, le cas échéant, la mise en service, l'installation et l'entretien, ne présente aucun risque ou ne présente que des risques minimaux, compatibles avec l'utilisation du produit et considérés comme acceptables dans le respect d'un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des personnes [...].

Ex.: violation de l'obligation du fabricant de fournir au consommateur toutes les informations utiles à l'évaluation et à la prévention des risques découlant de l'utilisation normale ou raisonnablement prévisible du produit.

Exemple: violation de l'obligation du fabricant de prendre des mesures proportionnées en fonction des caractéristiques du produit fourni afin de permettre au consommateur d'être informé des risques.

NB: Un produit est défectueux lorsqu'il n'offre pas la sécurité à laquelle on peut légitimement s'attendre compte tenu de toutes les circonstances, notamment:

a) la manière dont le produit a été mis en circulation, sa présentation, ses caractéristiques apparentes, les instructions et avertissements fournis;

b) l'usage auquel le produit peut raisonnablement être destiné et les comportements qui, à cet égard, peuvent raisonnablement être prévus; la date à laquelle le produit a été mis en circulation.

Un produit est défectueux s'il n'offre pas la sécurité normalement offerte par les autres exemplaires de la même série.

NB Le domaine de risque pertinent ici dépasse le simple aspect de la présence de vices et de défauts du produit (par exemple, dommages, dysfonctionnement, aspect esthétique ne correspondant pas à la description convenue, etc.) qui ne se traduisent toutefois pas par un **risque** réel **pour la sécurité** de l'acheteur/utilisateur, même s'ils affectent l'aptitude à l'emploi ou les qualités promises.

Protection des consommateurs

Par exemple, interdiction des pratiques commerciales déloyales/agressives dans la promotion des services/produits

Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Le délit de blanchiment existe lorsque, en dehors des cas de complicité, une personne remplace ou transfère de l'argent, des biens ou d'autres avantages provenant d'un délit, ou effectue d'autres opérations en rapport avec ceux-ci, de manière à empêcher l'identification de leur origine criminelle.

Le délit de financement du terrorisme est constitué lorsque toute personne i) collecte, distribue ou met à disposition des biens ou de l'argent destinés à être utilisés, en tout ou en partie, pour des actes de terrorisme, ou ii) dépose ou conserve des biens ou de l'argent destinés à ces fins (même s'ils ne sont pas utilisés par la suite).

(uniquement en Suède)

Tout comportement incorrect dans un contexte professionnel, qui présente un intérêt public

- b) les **actes ou omissions qui portent atteinte aux intérêts financiers de l'Union** visés à l'article 325 du TFUE, tels que précisés dans le droit dérivé pertinent de l'UE;

Conformément à l'article 2 de la Directive pertinente, les « intérêts financiers » comprennent toutes les recettes et dépenses couvertes par le budget de l'Union, y compris les recettes provenant de la TVA.

Exemples d'infractions: fraude aux ressources communautaires; fraude transfrontalière à la TVA; infractions au droit douanier.

- c) les **actes ou omissions concernant le marché intérieur**, visés à l'article 26, paragraphe 2, du TFUE, y compris:

- a. les violations des règles de l'Union en matière de concurrence (par exemple, abus de position dominante, accords entre entreprises restreignant la concurrence dans le marché intérieur, règles en matière de concentrations)

(NB: ces réglementations ne s'appliquent pas aux sociétés destinataires de la présente Procédure et ne sont donc pertinentes que si les sociétés, en tant que fournisseurs et/ou partenaires de tiers, constatent des violations exclusivement liées à l'activité de ces derniers)

- b. violation des règles de l'Union en matière **d'aides d'État** (par exemple, falsification de données et d'informations dans le but d'obtenir des aides d'État indues, utilisation d'aides d'État à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été accordées, fausses déclarations)

- c. les violations concernant le marché intérieur liées à des actes qui enfreignent les règles en matière **d'impôt sur les sociétés**

(par exemple, toute irrégularité comptable/fiscale visant à altérer la détermination correcte de l'IRES, de l'IRAP, telle que la sous-déclaration du chiffre d'affaires, la surdéclaration des coûts, la facturation d'opérations inexistantes, la déduction de coûts non déductibles, la création et l'utilisation de fonds noirs), ou

- d. les **pratiques visant à obtenir un avantage fiscal qui fausse l'objet ou le but de la législation** applicable en matière d'impôt sur les sociétés;

- d) les **actes ou omissions qui compromettent l'objet ou la finalité des dispositions** des actes de l'Union dans les domaines visés aux points a), b) et c).

Par exemple, les pratiques abusives telles que définies par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. Prenons l'exemple d'une entreprise qui occupe une position dominante sur le marché: la loi interdit à cette entreprise de conquérir, grâce à ses mérites et à ses capacités, une position dominante sur un marché, ni de garantir que des concurrents moins efficaces restent sur le marché. Toutefois, cette entreprise pourrait, par son

comportement, porter atteinte à une concurrence effective et loyale sur le marché intérieur en recourant à des pratiques dites abusives (adoption de prix dits prédateurs, remises ciblées, ventes liées), en violation de la protection de la libre concurrence.

NB. Pour une description détaillée de ces secteurs importants, veuillez vous référer à l'annexe (partie I et partie II) du décret disponible à l'adresse Internet www.normattiva.it.

En Suède

Tout autre « comportement illicite dans un contexte professionnel qui présente un intérêt public » constitue également une Violation à signaler au sens de la présente Procédure.

Cette vaste catégorie d'événements est décrite dans la loi 2021:890 comme « des informations sur des comportements illicites dans un contexte professionnel, dont le Signalement est d'intérêt public » (chapitre 1, section 2, paragraphe 1).

Si la question ne concerne que moi en tant qu'individu, elle ne présente généralement pas d'intérêt public. Pour qu'il y ait intérêt public,

- il doit s'agir de conditions **graves** (par exemple, une mauvaise conduite systématique),
- **intéresser** un groupe qui peut être décrit comme le **grand public** (un grand nombre de personnes, la communauté) ou un groupe essentiel (par exemple, la santé, la sécurité, l'environnement, la justice, les finances publiques)
- il existe un **intérêt légitime** à signaler les abus, c'est-à-dire un intérêt public à **les corriger ou à les faire cesser**.

Les événements pouvant faire l'objet d'un Signalement comprennent les infractions ou les irrégularités qui concernent la communauté (et pas seulement les questions strictement privées ou internes), telles que, sans s'y limiter:

1. Risques pour la vie, la santé et la sécurité

- Violations des règles de sécurité au travail
- Risques pour la santé des travailleurs ou des citoyens
- Absence de mesures de sécurité mettant en danger la vie humaine
- Manque de sécurité du produit

2. Protection de l'environnement

- Rejets ou émissions polluants graves
- Élimination illégale de déchets dangereux
- Conduite de l'entreprise portant gravement atteinte à l'écosystème

3. Corruption et abus de pouvoir

- Pots-de-vin ou favoritisme dans les marchés publics
- Utilisation abusive de fonds publics
- Conflits d'intérêts préjudiciables à la communauté

4. Irrégularités et fraudes financières

- Évasion fiscale systématique ou fraude comptable grave
- Manipulation des bilans ayant un impact sur le marché ou les investisseurs
- Abus dans les services bancaires et financiers

5. Discrimination et violations des droits fondamentaux

- Violations graves des lois anti-discrimination sur le lieu de travail
- Abus systématiques (par exemple, harcèlement à grande échelle ou mobbing)
- Traitements contraires à la dignité humaine, dont les effets dépassent la personne concernée.

Si l'infraction constitue un crime passible d'une peine d'emprisonnement ou est comparable en termes de gravité, elle relève de la définition traditionnelle d'« allvarliga missförhållanden ». Cela reste un indicateur fort de gravité.

NB: Bon nombre de ces infractions relèvent également des domaines couverts par le droit de l'Union européenne, tels que la Violation d'actes sectoriels.

Aux États-Unis

En ce qui concerne l'activité exercée par la société **RMG LEATHER USA LLC**, la présente Procédure couvre les Signalements relatifs aux violations suivantes, prévues par la réglementation.

VIOLATIONS RÉGLEMENTAIRES POUR LESQUELLES LE RÉGIME DE PROTECTION DES LANCEUR D'ALERTE EST GÉRÉ PAR L'OSHA – Occupational Safety & Health Administration

False Claim Act (FCA) (31 U.S.C. – Articles 3729-3733)

Les violations les plus importantes au sens de la FCA sont les suivantes:

- ✓ Présentation frauduleuse d'une demande de paiement fausse ou frauduleuse au gouvernement fédéral (ou action visant à inciter une autre personne à présenter une telle demande).
- ✓ Présentation frauduleuse d'un document ou d'une déclaration afin d'obtenir le paiement d'une demande fausse ou frauduleuse au gouvernement fédéral.
- ✓ Conspiration visant à faire en sorte qu'une demande fausse ou frauduleuse soit payée par le gouvernement fédéral.
- ✓ Utilisation frauduleuse (ou action visant à inciter une autre personne à faire un usage frauduleux) d'un document ou d'une déclaration faux ou mensonger afin de dissimuler ou de réduire une dette envers le gouvernement fédéral ou d'éviter un transfert de propriété au profit du gouvernement.

Par « demande » ou « réclamation », on entend toute demande, dans le cadre d'un contrat ou d'autres actes, visant à obtenir de l'argent ou des biens, que les États-Unis aient ou non des droits sur cet argent ou ces biens.

NB: La FCA ne punit pas le simple fait d'envoyer de fausses déclarations au gouvernement, mais il est nécessaire d'avoir conscience que les informations envoyées sont fausses. Il n'est pas nécessaire de prouver l'intention de frauder le gouvernement.

La FCA ne s'applique pas aux déclarations fiscales communiquées conformément à l'Internal Revenue Code (les Signalements éventuels à ce sujet sont régis par l'Internal Revenue Code et/ou la réglementation qui y est liée).

Clean Air Act (CAA)

Violations des dispositions légales relatives aux normes en matière de qualité de l'air et de pollution atmosphérique

Federal Water Pollution Act (FWPCA)

Violations de la loi sur la pollution de l'eau

Safe Drinking Water Act (SDWA)

<p>Violations de la loi sur les installations d'eau potable</p>
<p>Loi sur l'élimination des déchets solides (SWDA) Violations de la loi sur l'élimination des déchets</p>
<p>Loi sur le contrôle des substances toxiques (TSCA) Violations relatives aux produits chimiques fabriqués ou importés aux États-Unis</p>
<p>Loi sur la réponse environnementale globale, l'indemnisation et la responsabilité (CERCLA) Violations des dispositions relatives aux accidents, déversements et autres rejets accidentels de polluants dans l'environnement</p>
<p>Loi sur la priorité aux contribuables (TFA) Non-paiement d'impôts, violations potentielles des lois fiscales internes, violations potentielles de toute disposition de la loi fédérale relative à la fraude fiscale</p>
<p>Loi contre le blanchiment d'argent (AMLA) Violations potentielles liées à la législation anti-blanchiment ou violation des sections 1956, 1957 ou 1960 du titre 18 du Code des États-Unis (ou de toute législation ou réglementation fondée sur ces dispositions). La section 1956 susmentionnée - Blanchiment d'argent punit</p> <p>(a)</p> <p>(1) Toute personne qui, sachant que les biens impliqués dans une transaction financière proviennent d'une activité illégale, effectue ou tente d'effectuer cette transaction financière qui implique effectivement une activité illégale spécifique:</p> <p>(A)</p> <p>(i) dans l'intention de promouvoir la poursuite de certaines activités illégales; ou</p> <p>(ii) dans l'intention de se livrer à une conduite constituant une violation de la section 7201 ou 7206 de l'Internal Revenue Code de 1986; ou</p> <p>(B) en sachant que la transaction est conçue en tout ou en partie</p> <p>(i) pour dissimuler ou masquer la nature, l'emplacement, la source, la propriété ou le contrôle des Procédures d'une activité illégale spécifique; ou</p> <p>(ii) pour éviter une obligation de déclaration des transactions en vertu de la législation fédérale ou d'État,</p> <p>(...).</p> <p>Aux fins susmentionnées, une opération financière est considérée comme une opération impliquant le produit d'une activité illicite spécifique si elle fait partie d'un ensemble de transactions parallèles ou interdépendantes, chacune impliquant le produit d'une activité illicite spécifique, et toutes faisant partie d'un plan ou d'un accord unique.</p> <p>(2) Quiconque transporte, transmet ou transfère, ou tente de transporter, de transmettre ou de transférer un instrument monétaire ou des fonds d'un endroit aux États-Unis vers ou via un endroit situé en dehors des États-Unis, ou vers un endroit aux États-Unis depuis ou via un endroit situé en dehors des États-Unis</p> <p>(A) dans l'intention de promouvoir la réalisation de certaines activités illégales; ou</p> <p>(B) en sachant que l'instrument monétaire ou les fonds impliqués dans le transport, la transmission ou le transfert représentent le produit d'une forme quelconque d'activité illégale et en sachant que ce transport, cette transmission ou ce transfert est conçu en tout ou en partie:</p> <p>(i) dissimuler ou déguiser la nature, la localisation, la source, la propriété ou le contrôle des Procédures d'une activité illégale spécifique; ou</p>

(ii) à éviter une obligation de déclaration des transactions en vertu de la législation fédérale ou d'État,

(...)

(3) Toute personne qui, dans l'intention

(A) de promouvoir la réalisation de certaines activités illégales;

(B) de dissimuler ou de déguiser la nature, l'emplacement, la source, la propriété ou le contrôle de biens présumés être le produit d'activités illicites spécifiques; ou

(C) d'éviter une obligation de déclaration des transactions en vertu de la législation fédérale ou d'État,

effectue ou tente d'effectuer une transaction financière impliquant des biens présentés comme le produit d'activités illégales spécifiées, ou des biens utilisés pour mener ou faciliter des activités illégales spécifiées,

(...)

La section 1957 - S'engager dans des transactions monétaires impliquant des biens provenant d'activités illégales spécifiées, punit également:

(a) Toute personne qui, dans l'une des circonstances visées au paragraphe (d), effectue ou tente d'effectuer sciemment une transaction monétaire portant sur des biens d'origine criminelle d'une valeur supérieure à 10 000 dollars et provenant d'une activité illégale spécifiée, (...).

(B)

(...)

(c) Dans le cadre d'une Procédure pénale pour une infraction au sens de la présente section, le gouvernement n'est pas tenu de prouver que le défendeur savait que l'infraction à l'origine des biens d'origine criminelle était une activité illégale spécifiée.

(d) Les circonstances visées au paragraphe (a) sont les suivantes:

(1) que l'infraction visée dans la présente section est commise aux États-Unis ou dans la juridiction maritime et territoriale spéciale des États-Unis; ou

(2) que l'infraction visée dans la présente section est commise en dehors des États-Unis et de cette juridiction spéciale, mais que le défendeur est une personne des États-Unis (telle que définie dans la section 3077 du présent titre, à l'exclusion de la catégorie décrite au paragraphe (2) (D) de cette section).

NB: Aux fins de la présente section 1957,

(1) le terme « transaction monétaire » désigne le dépôt, le retrait, le transfert ou l'échange, dans le commerce interétatique ou extérieur ou qui affecte celui-ci, de fonds ou d'un instrument monétaire (tel que défini à la section 1956(c)(5) du présent titre) par, via ou à un établissement financier (tel que défini dans la section 1956 du présent titre), y compris toute transaction qui serait une transaction financière au sens de la section 1956(c)(4)(B) du titre 18 du Code des États-Unis, mais ce terme n'inclut pas toute opération nécessaire pour préserver le droit d'une personne à être représentée, tel que garanti par le sixième amendement de la Constitution;

(2) le terme « biens d'origine criminelle » désigne tout bien qui constitue ou provient du produit d'une infraction pénale; et

(3) les termes « activité illicite spécifiée » et « produit » ont le sens qui leur est donné à la section 1956 du présent titre.

Enfin, la section 1960 punit:

Interdiction des activités illégales de transfert d'argent

(a) Quiconque dirige, contrôle, gère, supervise, administre ou possède, en tout ou en partie, une activité, sachant que cette activité est une activité illégale de transfert d'argent, sera passible d'une amende en vertu du présent titre ou d'une peine d'emprisonnement maximale de cinq ans, ou des deux.

(b) Tel qu'utilisé dans la présente section

(1) le terme « activité illégale de transfert d'argent » désigne une activité de transfert d'argent qui affecte le commerce interétatique ou étranger de quelque manière ou à quelque degré que ce soit et

(A) est exploitée intentionnellement sans licence de transfert d'argent appropriée dans un État où cette opération est punissable en tant que délit ou crime en vertu de la loi de l'État; ou

(B) ne respecte pas les exigences d'enregistrement des entreprises de transfert d'argent en vertu de la section 5330 du titre 31 du Code des États-Unis ou les réglementations prescrites dans cette section;

(2) le terme « transfert d'argent » comprend, sans s'y limiter, le transfert de fonds pour le compte du public par tout moyen, y compris, sans s'y limiter, les transferts à l'intérieur du pays ou vers des destinations à l'étranger par virement bancaire, chèque, lettre de change, télécopie ou courrier; et

(3) le terme « État » désigne tout État des États-Unis, le district de Columbia, les îles Mariannes du Nord et tout Commonwealth, territoire ou possession des États-Unis.

INFRACTIONS RÉGLEMENTAIRES POUR LESQUELLES LE RÉGIME DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE EST GÉRÉ PAR LES SERVICES D'EMPLOI ET DE FORMATION DES ANCIENS COMBATTANTS

Loi sur les droits à l'emploi et au réemploi des anciens combattants des forces armées (USERRA)

Violations de la loi qui protège les membres des forces armées et les anciens combattants contre la discrimination au travail fondée sur leur service et leur permet de reprendre un emploi civil après une période de service en uniforme.

VIOLATIONS RÉGLEMENTAIRES POUR LESQUELLES LE RÉGIME DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE EST GÉRÉ PAR LE MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Loi sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA)

Violations des dispositions qui interdisent à une personne ou à une entreprise américaine d'offrir, de verser ou de promettre de verser de l'argent à un fonctionnaire étranger dans le but d'obtenir ou de conserver des marchés

Au Brésil

Les Violations suivantes peuvent être signalées:

- (uniquement pour les entreprises dotées d'une commission interne pour la prévention des accidents et du harcèlement - CIPA) les comportements en matière de harcèlement sexuel et autres formes de violence sur le lieu de travail (tels que les violations prévues par la loi brésilienne 14.457/2022),
- les violations prévues par la loi 14.611/2023 du 3 juin 2023 en matière d'égalité salariale et de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale ou dans l'exercice de la même fonction.

ANNEXE B - PROTECTIONS

1. PERSONNES PROTÉGÉES

Les Personnes protégées comprennent:

- le **Lanceur d'alerte** (même anonyme, dont l'identité est découverte à tout moment),
- les personnes qui portent plainte auprès des autorités judiciaires pour Violation,
- les personnes qui effectuent une Divulgence publique, et
- les catégories de personnes suivantes:
 - **les Facilitateurs,**
 - **les personnes appartenant au même environnement professionnel** que le Lanceur d'alerte, que la personne ayant porté plainte auprès des autorités judiciaires ou que la personne ayant procédé à une Divulgence publique, et qui sont **liées à celles-ci par un lien affectif stable ou un lien de parenté** jusqu'au quatrième degré (cousins),
 - **les collègues de travail** du lanceur d'alerte, de la personne qui a porté plainte auprès des autorités judiciaires ou qui a effectué une Divulgence publique, qui travaillent dans le même contexte professionnel que celui-ci et qui **ont une relation habituelle et courante** avec cette personne,
 - **Les représentants légaux des employés dans l'exercice de leurs fonctions de conseil et de soutien au lanceur d'alerte,**
 - **les entités qui sont propriétaires, employeurs ou qui opèrent dans le même contexte professionnel que les personnes susmentionnées, ou avec lesquelles ces personnes ont tout autre type de relation dans le domaine professionnel ou dans lesquelles elles détiennent une participation significative.**
À cette fin, une participation au capital ou aux droits de vote liés à des actions ou à des participations est considérée comme significative lorsque, en raison de son importance, elle permet à la personne qui la détient d'exercer une influence sur la personne morale dans laquelle la participation est détenue.

2. PROTECTIONS

En cas de Signalement, les trois catégories de protections juridiques suivantes sont garanties à **toutes les Personnes protégées**:

- **MESURES DE PROTECTION,**
- **MESURES DE SOUTIEN,**
- **DROIT À LA CONFIDENTIALITÉ,**

comme indiqué plus en détail ci-dessous.

En outre, en ce qui concerne **uniquement les personnes ayant effectué le Signalement**, les protections s'appliquent également lorsque le Signalement ou la plainte auprès des autorités judiciaires ou la Divulgence publique ont lieu dans les cas suivants:

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

b) pendant la **période d'essai**;

c) **après la dissolution de la relation juridique**, si les Informations relatives aux violations ont été obtenues au cours de la relation juridique.

Les motifs qui ont conduit la personne à signaler ou à divulguer publiquement ces Informations **ne sont pas pertinents** aux fins des mesures de protection.

3. MESURES DE PROTECTION⁴

Les **mesures de protection** suivantes s'appliquent aux personnes protégées, à condition qu'elles agissent de bonne foi:

- Interdiction de représailles,
- Protection contre les représailles,
- limitations de responsabilité,
- Renonciations et transactions conditionnelles.

NB: Les mesures de protection s'appliquent également:

a) en cas de Signalement ou de Divulcation publique anonyme, si la personne ayant effectué le Signalement a ensuite été identifiée et a subi des représailles, et

b) dans les cas de Signalement externe présenté aux institutions, organes et organismes compétents de l'Union européenne (*par exemple, l'Office européen de lutte antifraude*), conformément aux conditions relatives aux Signalements externes eux-mêmes.

3.1. Interdiction de représailles

Les Personnes protégées ne peuvent faire l'objet d'aucune mesure de représailles (interdiction des actes de représailles). La société s'engage à faire respecter strictement cette interdiction.

Les « représailles » doivent **être comprises au sens large**, y compris, **à titre d'exemple** et sans s'y limiter:

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

b) la rétrogradation ou le **refus de promotion**;

c) le changement de fonctions, le **changement de lieu de travail**, la **réduction du salaire**, la **modification des horaires de travail**;

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

e) les **notes de démerite ou les références négatives**;

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

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

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

i) le **non-renouvellement** d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, **lorsque le travailleur avait des attentes légitimes** quant à ce renouvellement;

⁴ La protection prévue pour le lanceur d'alerte ne sera garantie que dans le cas de Signalements formulés par des personnes clairement identifiées. La divulgation de l'identité par le lanceur d'alerte peut avoir lieu à tout moment, même après le Signalement, sans préjudice de la protection accordée ci-dessus.

- j) le **non-renouvellement** ou la **résiliation anticipée** d'un contrat de travail à durée déterminée;
- k) les **dommages**, y compris à la réputation de la personne, en particulier sur les réseaux sociaux, ou les **préjudices économiques ou financiers**, 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 empêcher la personne de trouver un emploi dans le secteur ou l'industrie à l'avenir;
- m) la **résiliation anticipée** (résiliation) ou **l'annulation du contrat de fourniture de biens ou de services; l'introduction de modifications défavorables** au contrat de service ou de fourniture;
- n) **l'annulation d'une licence ou d'un permis;**
- o) la demande de se soumettre à **des examens psychiatriques ou médicaux.**

3.2. Protection contre les représailles

3.2.1. Réaction

Si un membre de la Société, en violation des dispositions de la présente Procédure, commet des actes de représailles directs ou indirects, la Société prendra elle-même les mesures nécessaires pour garantir que ces actes cessent dès que possible et, le cas échéant, prendra les mesures disciplinaires ou de responsabilité nécessaires à l'encontre des responsables.

3.2.2. Invalidité des actes

En cas de non-application ou de non-respect, même partiel, de l'interdiction des actes de représailles par la Société, la Personne protégée pourra invoquer, même de manière cumulative:

- La **nullité ex lege des actes de représailles**, ainsi que des actes administratifs visant à empêcher ou à entraver la présentation de Signalements, ce qui entraîne le rétablissement de la situation antérieure à ceux-ci.
- **Réintégration dans l'emploi** aux mêmes conditions qu'auparavant, conformément à la réglementation applicable au travailleur, si la personne protégée a été licenciée en raison du Signalement.

Exemples non exhaustifs de mesures réparatrices:

- ✓ *Accès équitable à toute promotion et formation qui aurait pu lui être refusée*
 - ✓ *Retrait du litige contre le lanceur d'alerte*
 - ✓ *Suppression de tout enregistrement / donnée / document pouvant constituer un dossier pour une liste noire ou des représailles ultérieures*
 - ✓ *Réouverture d'une Procédure d'appel d'offres*
 - ✓ *Rétablissement d'un contrat annulé*
 - ✓ *Excuses*
 - ✓ *Reconnaissance pour avoir défendu les valeurs ou les intérêts de la société en signalant des violations*
 - ✓ *Indemnisation financière pour les pertes passées, présentes et futures*
 - ✓ *Indemnisation financière pour préjudice moral, y compris les frais médicaux*
- **Dommages-intérêts** éventuels.

En Suède

La Procédure prévue aux articles 1 et 2 de la loi 2021:890 (c'est-à-dire engagée en cas de violation de l'interdiction des mesures d'obstruction ou de représailles) sera traitée par le tribunal conformément à la loi sur les litiges du travail (1974:371), même si la mesure concerne

1. une personne qui se renseigne ou recherche un emploi,
2. une personne qui exerce une activité bénévole,
3. une personne qui entreprend ou termine un stage
4. une personne qui est autrement disponible pour effectuer ou exécuter des travaux sous le contrôle et la direction d'un opérateur; ou
5. une personne qui a fait partie de l'une des catégories de personnes susmentionnées et qui a reçu les Informations alors qu'elle était au sein de l'organisation.

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

Dans les cas susmentionnés de Procédure visés par la loi 2021:890, les dispositions suivantes de la loi sur la cogestion dans la vie professionnelle (1976:580) s'appliquent:

- ✓ Article 64 sur le délai pour demander une audience,
- ✓ Article 65 sur le délai pour intenter une action en justice,
- ✓ Article 66 sur la prolongation du délai pour les personnes non représentées par une organisation de travailleurs, à la différence que le délai visé à la première phrase du premier alinéa du paragraphe 1 de l'article 66 sera 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 survenance du litige susmentionné au sens de la loi 2021:890, qui prévoit que le litige sera tranché par des arbitres sans réserver aux parties le droit de contester la sentence, ne peut être invoquée.

Aux États-Unis

Principales différences entre les lois sur la protection des lanceurs d'alerte

Chaque loi sur les lanceurs d'alerte dans le secteur privé diffère quelque peu en termes de portée et d'application. Il est nécessaire de lire attentivement la loi pour bien comprendre les droits applicables. Voici les principales différences à garder à l'esprit:

- ✓ **Délais de prescription** – Le délai dont dispose un lanceur d'alerte pour déposer une plainte pour représailles
- ✓ **Catégories de personnes protégées** – Qui est protégé contre les représailles?
- ✓ **Procédure régulière** – La Procédure par laquelle les personnes font valoir leurs droits. Par exemple, certaines lois autorisent les lanceurs d'alerte à porter plainte devant un tribunal fédéral uniquement après un certain délai.

- ✓ **Charge de la preuve** – Cette exigence fait référence à la quantité de preuves nécessaires pour démontrer l'existence de représailles et gagner un procès.
- ✓ **Recours** – La réparation et l'indemnisation auxquelles un lanceur d'alerte a droit une fois qu'il a gagné son procès à la suite d'une plainte pour représailles.

Violations traitées par l'OSHA

Les lois appliquées par l'OSHA sont énumérées à **l'annexe A**. Elles contiennent des dispositions relatives aux lanceurs d'alerte (anti-représailles) qui prévoient généralement que les employeurs ne peuvent licencier ou exercer des représailles à l'encontre d'un employé parce que celui-ci a déposé une plainte ou exercé tout autre droit prévu par la loi pour les employés.

Une **liste actualisée des lois sur la protection** des lanceurs d'alerte, pour lesquelles l'OSHA est compétente et qui s'appliquent à la société **RMG LEATHER USA LLC**, est disponible à l'adresse suivante : <https://www.whistleblowers.gov/statutes>.

Chaque loi prévoit que les plaintes doivent être déposées **dans un certain délai** à compter de la date présumée de la mesure de représailles (variant de 30 à 180 jours).

Toute personne qui estime avoir subi des représailles en vertu d'une réglementation dont les violations sont soumises à un régime de protection des lanceurs d'alerte relevant de la compétence de l'OSHA peut déposer une plainte pour représailles, selon le cas, auprès de l'OSHA ou de l'autorité publique compétente en matière de protection des lanceurs d'alerte.

Les plaintes contre l'employeur peuvent être déposées **oralement ou par écrit** (par fax, e-mail, courrier postal) par le lanceur d'alerte ou son représentant (qui servira alors de point de contact avec l'OSHA) et l'OSHA acceptera la plainte **dans n'importe quelle langue. Les plaintes anonymes ne sont pas autorisées.**

Si le formulaire standard OSHA est utilisé pour la plainte, le plaignant doit remplir tous les champs indiqués comme obligatoires; les autres champs sont facultatifs. Des instructions spécifiques sur la manière de remplir le formulaire standard sont disponibles à l'adresse suivante: <https://www.osha.gov/whistleblower/WBComplaint>.

Dans la suite du présent chapitre, toute référence à l'OSHA doit être comprise comme une référence à l'autorité publique compétente.

Dépôt d'une plainte

Lorsqu'un lanceur d'alerte dépose une plainte pour représailles auprès de l'OSHA, il devient un « plaignant ». Après le dépôt de la plainte, les enquêteurs de l'OSHA procèdent à un examen préliminaire de la plainte afin de s'assurer qu'elle a été déposée dans le cadre du champ d'application de la loi et des délais de prescription. Les enquêteurs peuvent également interroger le Lanceur d'alerte afin d'obtenir les informations nécessaires pour déterminer dans un premier temps si les conditions requises pour ouvrir une enquête sont réunies.

NB: Bien que de nombreuses protections accordées aux Lanceurs d'alerte du secteur privé soient gérées par l'OSHA, les parties substantielles de la loi sous-jacente sont appliquées par ce que l'OSHA appelle des « agences partenaires ». Par exemple, l'OSHA enquête sur les plaintes pour représailles en vertu de la loi Taxpayer First Act, mais l'IRS applique les autres parties de la loi, y compris le programme de récompenses.

Enquête sur les allégations de représailles

Si le plaignant passe le cap de l'examen initial, l'OSHA mène une enquête pour déterminer s'il y a eu des représailles illégales.

À ce stade, le plaignant, la personne visée par la plainte et l'agence partenaire, le cas échéant, sont informés que l'OSHA a ouvert une enquête. Les deux parties sont tenues de participer à l'enquête en fournissant, sur demande, des documents et des déclarations à l'enquêteur.

Une fois l'enquête terminée, l'OSHA décidera si l'objet de la plainte a fait l'objet de représailles illégales et prononcera une mesure corrective conformément à la loi enfreinte. Selon la loi en vigueur, les Lanceurs d'alerte peuvent faire appel devant un juge administratif.

NB: La durée de la Procédure d'enquête peut varier en fonction de la nature de la plainte et de la loi applicable. Plusieurs lois permettent au plaignant de « renvoyer » l'OSHA et de saisir directement la cour fédérale si l'enquête ne aboutit pas à une décision finale dans un certain nombre de jours (180 ou 210 selon la loi en question).

Pour une explication complète des règles du processus d'enquête, veuillez consulter le Whistleblower Investigation Manual (Manuel d'enquête sur les Lanceur d'alertes) de l'OSHA à l'adresse suivante: https://osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CPL_02-03-011.pdf.

Option de règlement alternatif des litiges

Le cas échéant, les deux parties peuvent convenir de participer au programme gratuit de règlement extrajudiciaire des litiges (ADR) de l'OSHA, qui suspend l'enquête en cours. Ce programme n'est proposé que dans certains bureaux régionaux. En outre, les parties peuvent conclure leur propre accord alternatif de règlement des litiges, qui doit être soumis à l'OSHA pour approbation.

L'ADR permet aux parties de trouver un accord sur une solution acceptable pour les deux parties, au lieu de passer par le processus d'enquête et de résolution. Si les parties ne parviennent pas à trouver un accord, l'enquête reprend.

Pour toute question concernant le dépôt d'une plainte auprès de l'OSHA ou la procédure d'enquête, veuillez appeler le 1-800-321-OSHA (6742) ou contacter votre bureau local de l'OSHA.

Violations traitées par le DOJ en vertu du FCPA

La procédure de dépôt d'une plainte anonyme pour les lanceurs d'alerte en vertu de la FCPA est la suivante.

Tout d'abord, le lanceur d'alerte doit engager un avocat agréé aux États-Unis.

Ensuite, le Lanceur d'alerte doit fournir à l'avocat ses informations originales et signer un formulaire officiel de la SEC (« TCR » ou « Tip, Complaint or Referral »).

Troisièmement, le formulaire signé est remis à l'avocat, qui doit le conserver dans ses dossiers.

Quatrièmement, l'avocat supprime toutes les Informations permettant d'identifier les informateurs et signe le formulaire en certifiant le dépôt sous serment. L'avocat dépose ensuite le formulaire directement auprès du DOJ. Ainsi, bien que le gouvernement américain ne connaisse pas le nom de l'informateur, l'avocat de l'informateur peut être tenu responsable de toute faute professionnelle de la part de l'avocat ou de l'informateur.

3.2.3. Dénonciation à l'ANAC (en Italie)

Les lanceurs d'alerte peuvent signaler à l'ANAC les représailles qu'ils estiment avoir subies.

Afin d'acquérir les éléments d'enquête indispensables à la vérification des représailles, l'ANAC peut faire appel, dans la mesure de ses compétences respectives, à la collaboration de l'Inspection de la fonction publique et de l'INL, sans préjudice de la compétence exclusive de l'ANAC en matière d'évaluation des éléments acquis et d'application éventuelle de sanctions administratives.

3.2.4. Charge de la preuve

En Italie

Dans le cadre de procédures judiciaires ou administratives ou, en tout état de cause, de litiges extrajudiciaires ayant pour objet la constatation de comportements, d'actes ou d'omissions constituant des représailles interdites, il est présumé que ceux-ci ont été mis en œuvre en raison du Signalement ou de la Divulgence publique elle-même.

Il incombe à la personne qui a commis ces comportements de démontrer qu'ils sont motivés par des raisons dûment justifiées et étrangères au Signalement ou à la Divulgence publique.

En cas de **demande d'indemnisation présentée à l'autorité judiciaire par le lanceur d'alerte** (et non par d'autres personnes protégées), s'il démontre de manière raisonnable avoir effectué un Signalement ou une Divulgence publique et avoir subi un préjudice, **il est présumé, sauf preuve contraire de la part de l'accusé, que le préjudice est la conséquence de ce Signalement ou de cette Divulgence publique.**

En Suède, au Brésil et au Mexique

Si une personne qui estime avoir été empêchée de signaler, ou avoir fait l'objet d'une tentative d'empêcher le Signalement, ou avoir fait l'objet de représailles en violation de la législation sur le lancement d'alerte, invoque des circonstances qui donnent lieu de supposer que tel est le cas, **la charge de prouver que ces mesures n'ont pas été prises incombe au défendeur.**

3.3. Limitations de responsabilité

3.3.1. En Italie, en Suède, au Brésil et au Mexique

L'organisme ou la personne qui effectue le Signalement ne peut être poursuivi pénalement, et toute autre responsabilité civile ou administrative est également exclue dans les procédures judiciaires pour la divulgation ou la diffusion d'informations sur les Violations qui sont:

- couvertes par des obligations de **confidentialité** (professionnelle, commerciale ou industrielle) (par exemple, punies par les articles 326, 622, 623 du code pénal italien),
- relatives à la **protection du droit d'auteur**,
- relatives à la **protection des données personnelles** (vie privée), ou
- qui portent atteinte à la réputation de la personne concernée (**diffamation**), ou

à condition toutefois qu'il y ait eu **des motifs valables de croire que le Signalement** ou la Divulgence publique ou la dénonciation de ces Informations **était nécessaire** pour révéler la Violation.

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

- a) en cas de **comportement délictueux de la part du Lanceur d’alerte visant à acquérir ou à accéder aux Informations** faisant l'objet de la dénonciation.
Par exemple, il y a infraction d'accès abusif à un système informatique lorsque quelqu'un a intentionnellement violé le système de messagerie électronique d'un collègue de travail afin d'obtenir des preuves à l'appui du Signalement, et
- b) **pour les comportements, actes ou omissions** non liés au Signalement, à la plainte auprès des autorités judiciaires ou à la Divulgence publique, ou qui ne sont pas strictement nécessaires pour révéler la Violation.

3.3.2. Aux États-Unis

Sur une base volontaire, la société **RMG LEATHER USA LLC** garantit au lanceur d'alerte les mêmes limitations de responsabilité que celles prévues ci-dessus. Les dispositions obligatoires prévues par la législation locale applicable restent inchangées.

3.4. Forme obligatoire de la renonciation et de la transaction

En Italie

Les protections prévus en faveur du Lanceur d’alerte **ne peuvent faire l'objet d'une renonciation ou d'une transaction, totale ou partielle**, qui sont donc considérées comme nulles, **sauf si elles sont effectuées dans les formes et selon les modalités prévues à l'article 2113, quatrième alinéa, du code civil italien** .

4. MESURES DE SOUTIEN

En Italie

Le lanceur d'alerte a également droit à **des mesures de soutien** consistant en **des informations, une assistance et des conseils gratuits** sur les modalités de Signalement et la protection contre les représailles offertes par les dispositions réglementaires nationales et celles de l'Union européenne, sur les droits de la personne concernée (dite « signalée »), ainsi que sur les modalités et conditions d'accès à l'aide juridictionnelle.

Ces mesures de soutien sont fournies par les organismes du tiers secteur (ETS) qui ont conclu des accords avec l'ANAC. La liste des organismes du tiers 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 Lanceur d’alerte à ces organismes du secteur tertiaire, même avant la communication effective de la dénonciation.

NB: L'activité des ETS consiste à fournir des informations, une assistance et des conseils dans les conditions susmentionnées, y compris pendant le processus de Signalement; toutefois, le Signalement proprement dit doit être effectué personnellement par le Lanceur d’alerte et, en tout état de cause, les activités des ETS doivent être distinguées de l'examen proprement dit du Signalement, qui relève exclusivement de la compétence du Comité des Signalements.

En Suède

Les organisations pouvant bénéficier de subventions gouvernementales (organisations d'employeurs et de salariés, organisations à but non lucratif s'occupant de la sécurité au travail et des questions environnementales, ou luttant contre la corruption et autres abus sur le lieu de travail)

doivent fournir des informations et des conseils aux Personnes protégées par la loi 2021:1890.

Les informations et les conseils doivent porter sur:

- Quelles sont les protections dont vous bénéficiez en tant que Lanceur d'alerte?
- Comment et à qui signaler un comportement répréhensible?
- La manière dont vos données personnelles seront traitées.
Quelles informations sont soumises à la confidentialité ou au secret.

Cependant, il n'existe pas de liste officielle centrale publiée par le gouvernement avec les noms spécifiques de ces entités (par exemple, ONG, syndicats, organisations environnementales ou anti-corruption) auxquelles le lanceur d'alerte peut s'adresser pour obtenir de l'aide.

Si vous recherchez les coordonnées d'une organisation fiable à contacter, nous vous suggérons deux approches pratiques:

- **Vérifiez le site web de l'organisation qui a reçu le financement** (par exemple, ONG, syndicats, fondations): souvent, elles indiquent clairement les canaux de dénonciation et les informations obligatoires, et disposent déjà d'une personne de référence ou d'un contact interne à qui demander « quoi faire et qui contacter ».
Pour plus d'informations sur les entités bénéficiant de fonds publics, veuillez consulter le lien suivant: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/visselblasarlagen/statsbidrag/>
- **Veillez contacter directement les autorités compétentes:** l'Autorité suédoise pour l'environnement de travail peut fournir des conseils et un soutien à ceux qui envisagent de déposer une plainte (lien: <https://www.av.se/om-oss/kontakta-oss/>).

Aux États-Unis

L'Office of the Whistleblower Ombuds a élaboré un guide général à l'intention des lanceurs d'alerte, dont les ressources et les informations peuvent être consultées sur la page web suivante: <https://whistleblower.house.gov/whistleblower-audience>.

Les personnes qui souhaitent signaler un cas doivent d'abord **consulter un avocat spécialisé** dans la représentation des lanceurs d'alerte et/ou une organisation qui travaille avec les lanceurs d'alerte et qui a à cœur de défendre leurs intérêts.

Vous trouverez sur le lien <https://whistleblower.house.gov/whistleblower-support-organizations> une liste d'organisations à but non lucratif qui ont une grande expérience du travail avec les Lanceurs d'alerte. Vous pouvez les consulter pour obtenir de l'aide. Certaines de ces organisations offrent également une représentation juridique et des ressources d'orientation accessibles au public.

Vous trouverez sur le lien <https://www.pogo.org/legal-and-advocacy-resources-for-whistleblowers> une liste, établie par le Project On Government Oversight, de cabinets d'avocats américains ayant une expérience de travail avec les Lanceurs d'alerte.

5. CONFIDENTIALITÉ

5.1. Généralités

Les Signalements ne peuvent être utilisés au-delà de ce qui est nécessaire pour leur donner suite de manière adéquate.

Le lanceur d'alerte non anonyme doit bénéficier, de la part de la société, du Comité des Signalements et de toute autre personne impliquée dans la réception et le traitement d'un Signalement, de la confidentialité concernant:

- **son identité et celle des facilitateurs** (droit à la confidentialité), tout au long du processus de gestion du Signalement, vis-à-vis de toute personne qui n'est pas Gestionnaire du Signalement ou autrement autorisée, et
- **le contenu du Signalement**, y compris les **documents** qui y sont joints, dans la mesure où leur divulgation, même indirecte, pourrait permettre l'identification du Lanceur d'alerte.

À toutes les étapes de l'activité, **il est interdit de révéler l'identité du Lanceur d'alerte à la Personne concernée et à d'autres personnes non expressément autorisées, sans le consentement** exprès du Lanceur d'alerte.

Les canaux de Signalement interne adoptés par la société doivent donc garantir la confidentialité susmentionnée, qui s'étend également à l'identité de toute autre personne concernée mentionnée dans le Signalement (par exemple, la Personne concernée, les témoins, etc.) ou dont le nom est identifié au cours des évaluations et des enquêtes qui suivent celui-ci.

À cet égard, des engagements spécifiques de confidentialité seront également signés avec les personnes chargées de leur gestion.

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 représente 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 judiciaires**, notamment afin de préserver les droits de la défense de la Personne concernée.

À cette fin, **la Personne concernée doit être informée sans délai, par les Gestionnaires du Signalement, d'un Signalement non fondé présenté de mauvaise foi ou avec une faute grave à son encontre** afin de pouvoir évaluer s'il y a lieu d'exercer d'éventuels droits à l'encontre de la personne ayant effectué le Signalement⁵; ou

ii) l'existence d'une obligation de communiquer le nom du Lanceur d'alerte **à l'autorité judiciaire** (tribunal, Procureur de la République), **ou à la police**, ou

⁵ Afin de permettre à la Personne concernée de déposer, le cas échéant, une plainte pour calomnie, diffamation ou autres infractions éventuellement constatées dans le cas concret, et compte tenu également du fait qu'en Italie, la Personne concernée peut confier à un avocat la tâche d'effectuer des « enquêtes défensives préventives » (en vertu des articles 327 bis et 391 nonies du code de procédure pénale, institutions qui peuvent servir à la personne injustement accusée d'un délit, notamment pour identifier la personne qui a effectué un Signalement anonyme à son encontre).

iii) **renonciation volontaire écrite** à la confidentialité à tout moment de la part du Lanceur d'alerte, ou

iv) si la **connaissance** de l'identité du Lanceur d'alerte est **indispensable** à la **défense de l'accusé**, uniquement en présence du **consentement** exprès à la divulgation de son identité par le Lanceur d'alerte.

Ces divulgations sont soumises aux garanties prévues par les règles applicables. Dans tous les cas, le lanceur d'alerte **doit être informé par écrit** par les Gestionnaires du Signalement ou par l'autorité compétente **des raisons** de la divulgation des données confidentielles **avant la divulgation** de son identité, **sauf si cela compromet les enquêtes ou les procédures judiciaires**⁶.

La Société, les Gestionnaires du Signalement et toute autre Personne concernée dans la réception et le traitement d'un Signalement doivent également protéger **l'identité des Personnes Impliquées et des autres personnes mentionnées dans le Signalement** jusqu'à la conclusion des Procédures engagées à la suite du Signalement, dans le respect des mêmes garanties de confidentialité prévues en faveur du Lanceur d'alerte.

Aux États-Unis

Aux États-Unis, l'anonymat du Lanceur d'alerte est toujours garanti.

6. CONDITIONS DE PROTECTION. SIGNALEMENT DE MAUVAISE FOI OU FAUTE GRAVE

Les mesures de protection décrites ci-dessus s'appliquent lorsque les **conditions** suivantes sont réunies:

a) au moment du Signalement ou de la plainte auprès des autorités judiciaires ou de la Divulgation publique, le Lanceur d'alerte avait **des motifs raisonnables de croire que les Informations** sur les Violations signalées ou dénoncées ou divulguées publiquement **étaient vraies**, même si aucune preuve concluante n'est fournie, et relevaient du champ d'application objectif visé au paragraphe 2.3; et

b) le Signalement ou la Divulgation publique a été effectué conformément aux dispositions de la présente Procédure et à la loi applicable.

La protection des personnes protégées s'applique également dans le cas de **Signalements ou de divulgations qui se sont révélés infondés**, si le lanceur d'alerte, au moment du Signalement ou de la divulgation publique, avait **des motifs valables de croire que le Signalement était nécessaire pour révéler la Violation et** que le Signalement ou la Divulgation publique ou la plainte auprès de l'autorité judiciaire relevait du champ d'application de la présente Procédure.

Les protections en faveur des personnes protégées ne sont pas garanties, et le lanceur d'alerte se voit également infliger une sanction disciplinaire lorsqu'il est **établi, même par un jugement de première instance,**

i) la responsabilité pénale du Lanceur d'alerte **pour les délits de calomnie ou de diffamation** en relation avec les faits faisant l'objet de la dénonciation, ou

⁶ Lorsque l'autorité compétente informe le Lanceur d'alerte comme indiqué ci-dessus, elle lui envoie une explication écrite des raisons qui ont motivé la divulgation des données confidentielles en question.

ii) la **responsabilité civile** du Lanceur d'alerte, pour le même motif (conformément à l'article 2043 du code civil qui prévoit le droit à l'indemnisation des dommages en faveur de toute personne victime d'un dommage extracontractuel causé par des tiers), en cas de **dol ou de faute grave**.

Sont considérés comme **de mauvaise foi/faute grave** (et donc source de responsabilité, au niveau disciplinaire et dans les autres instances compétentes), les Signalements effectués en **toute connaissance de cause de l'abus/de l'instrumentalisation** de la Procédure de Signalement, par exemple ceux qui sont manifestement infondés, **opportunistes** et/ou effectués dans **le seul but de nuire** à la Personne concernée ou à d'autres personnes mentionnées dans le Signalement (employés, membres d'organes sociaux, fournisseurs, partenaires, sociétés du groupe, etc.).

En cas de **Divulgence publique**, le Lanceur d'alerte bénéficie d'une protection juridique si, en plus de la condition de base, l'une des conditions préalables à la Divulgence publique prévues au chapitre 3.3.2.2 est également remplie.

7. LIMITATIONS DE LA PROTECTION DANS LE CAS DE SOCIÉTÉS NON MEMBRES DE L'UE ET/OU DE SOCIÉTÉS MEMBRES DE L'UE COMPTANT MOINS DE 50 SALARIÉS

La présente Procédure s'applique, non pas en vertu d'une obligation réglementaire, mais sur une base exclusivement **volontaire**, également aux sociétés du groupe MASTROTTO ayant leur siège en dehors de l'Union européenne et/ou aux sociétés ayant leur siège dans l'UE mais dont le nombre d'employés, calculé comme la moyenne des 12 derniers mois, est inférieur à 50.

Dans ces cas, certaines protections et/ou mesures de soutien prévues par la réglementation applicable ne seront pas applicables en faveur des personnes protégées, en particulier celles qui relèvent de la compétence exclusive d'autorités tierces (par exemple, l'ANAC) et/ou de tiers; dans tous les cas, la société leur garantira volontairement les protections suivantes:

- elle traitera les données relatives à la dénonciation selon des critères de **confidentialité** et dans le respect de la réglementation sur **la protection des données à caractère personnel**, et
- s'engage à respecter et à faire respecter, dans la mesure de ses compétences, **toutes les dispositions de la présente Procédure**, étant entendu que, en ce qui concerne les protections accordées au lanceur d'alerte, aux autres personnes protégées et à la Personne concernée, celles-ci feront **l'objet des dérogations** suivantes:
 - ✓ La société n'est pas tenue d'informer préalablement le syndicat de l'activation de la Procédure de dénonciation,
 - ✓ **Il ne sera pas possible d'envoyer un Signalement éventuel à l'ANAC** dans les cas spécifiques prévus par le décret sur le lancement d'alerte, **et/ou de se plaindre auprès de l'ANAC d'éventuelles mesures de rétorsion** (NB: celles-ci pourront toutefois toujours faire l'objet d'une plainte auprès de l'autorité judiciaire, par exemple le tribunal).
 - ✓ **Il ne sera pas possible de recourir, à titre subsidiaire, à la Divulgence publique**, lorsque les conditions spécifiques prévues par le décret sur le lancement d'alerte sont réunies (l'intérêt de l'entreprise en matière de confidentialité devant être considéré comme prépondérant).

- ✓ Aucune exemption de responsabilité civile, pénale ou administrative n'est prévue en faveur du lanceur d'alerte qui enfreindrait les dispositions légales en matière de secret industriel, de confidentialité et de droit d'auteur.
- ✓ **Les mesures de soutien ne sont pas activées** gratuitement en faveur du lanceur d'alerte.
- ✓ L'obligation de renoncer à ses droits et de transiger exclusivement par le biais des Procédures prévues par le code de Procédure civile italien ne s'applique pas.
- ✓ **Le renversement de la charge de la preuve ne s'applique pas** en cas d'action en justice visant à faire valoir d'éventuelles mesures de rétorsion à l'encontre du lanceur d'alerte et des autres personnes protégées, ou d'éventuels dommages et intérêts.

Le droit de porter plainte auprès des autorités judiciaires, si la loi le prévoit (par exemple, une plainte pénale), reste en tout état de cause **réservé**.

8. RÉCOMPENSES AU LANCEUR D'ALERTE

8.1. Rémunération basée sur le False Claim Act

En cas de Signalement d'une violation prévue par le False Claim Act, le lanceur d'alerte aura droit à une rémunération calculée sur le montant total que le gouvernement fédéral récupère grâce au Signalement, comme suit.

Le Lanceur d'alerte peut obtenir du gouvernement, en plus du **remboursement des frais juridiques**, une rémunération - dans certains cas strictement garantie - calculée sur le montant total qui a pu être récupéré grâce à la dénonciation, comme suit.

La rémunération varie **entre 15 et 25 % des montants récupérés** grâce à la sanction infligée à la personne condamnée ou à la transaction conclue entre le gouvernement et le contribuable dénoncé.

Si le gouvernement n'intervient pas dans l'action « qui tam » contre le contribuable, le pourcentage sera compris **entre 25 % et 30 %** des montants récupérés.

La Cour peut **réduire** la rémunération, mais **pas en dessous de 10 %** des montants récupérés, si elle estime que l'affaire repose principalement sur la divulgation d'informations spécifiques (autres que celles fournies par la personne qui a intenté l'action) révélées lors d'une audience pénale, civile ou administrative, dans un bureau administratif ou fédéral ou par les médias (sans préjudice du remboursement des frais de justice au plaignant par le défendeur).

La rémunération **n'est pas due** si le plaignant (relator dans l'affaire « qui tam ») est condamné au pénal pour l'infraction signalée.

La rémunération peut être **réduite en dessous de la limite de 10 % des recettes récupérées, voire ne pas être accordée**, si le plaignant a planifié et donné lieu aux violations prévues par **la section 3729**.

8.2. Rémunération basée sur l'Internal Revenue Code

Dans le cas d'un Signalement contenant des Informations sur une Violation des lois fiscales ou d'autres lois que l'IRS peut gérer, faire appliquer ou enquêter, le Lanceur d'alerte peut obtenir du bureau des Lanceurs d'alerte de l'IRS une rémunération - dans certains cas strictement garantie - calculée sur le montant total que l'IRS récupère grâce au Signalement, comme suit.

La rémunération dépend de divers facteurs, mais en règle générale, conformément aux dispositions de **l'Internal Revenue Code**, elle varie **entre 15 et 30 % des montants récupérés** par l'IRS,

attribuables aux Informations contenues dans la plainte documentée et détaillée du Lanceur d'alerte. À cette fin, il est nécessaire que, dans la plainte déposée auprès de l'IRS par le Lanceur d'alerte, **le montant éludé par la société contribuable signalée soit supérieur à 2 millions de dollars**, taxes, pénalités et intérêts compris.

Si cette condition n'est pas remplie, l'attribution de la rémunération par l'IRS sera discrétionnaire (soumise à une évaluation au cas par cas) et **ne pourra** en aucun cas **dépasser 15 %** de la somme récupérée.

La rémunération n'est payable qu'après la décision finale et tant que le contribuable n'a pas épuisé tous ses droits de recours et ne peut plus demander de remboursement ou contester la Procédure administrative d'une autre manière.

De plus amples détails sur **les modalités de dénonciation** des violations des lois fiscales ou d'autres lois relevant de la compétence de l'IRS à l'IRS - Whistleblower Office via l'**Application for Award for Original Information** par le lanceur d'alerte, ainsi que sur les critères de détermination de la rémunération due au lanceur d'alerte, sont disponibles à l'adresse suivante: <https://www.irs.gov/compliance/whistleblower-office>.

Sur le même site web mentionné ci-dessus, vous trouverez également le lien vers **la Publication 5261, The Whistleblower Claim Process and Timeline**, qui contient une description générale de la Procédure de dénonciation par le lanceur d'alerte à l'IRS (IRS Whistleblower Claim Process).

8.3. Rémunérations basées sur le FCPA

Le Foreign Corrupt Practices Act prévoit des récompenses pour les Lanceurs d'alerte qui fournissent des informations originales conduisant à des poursuites judiciaires aboutissant au recouvrement de pots-de-vin versés à des fonctionnaires étrangers par des sociétés basées aux États-Unis.

Les Lanceurs d'alerte ont droit à une rémunération financière comprise entre 10 % et 30 % de toutes les sanctions obtenues par le gouvernement⁷. Ces récompenses sont disponibles pour les citoyens non américains, pour les pots-de-vin versés en dehors des États-Unis.

8.4. Rémunération basée sur la loi contre le blanchiment d'argent (AMLA) – Programme de dénonciation FinCEN

La loi anti-blanchiment (AMLA) prévoit des récompenses pour les lanceurs d'alerte qui signalent des violations des lois anti-blanchiment.

Les informateurs ont droit à une rémunération financière comprise entre 10 % et 30 % des sanctions supérieures à 1 million de dollars.

L'organisme chargé de gérer les récompenses est le Financial Crimes Enforcement Network (FinCEN).

⁷ Le DOJ a un taux d'intervention (y compris les accords) de près de 25 % dans les affaires de dénonciation au titre du False Claims Act présentées par des lanceurs d'alerte.

ANNEXE C - TRAITEMENT DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

1.1 Tout traitement de données à caractère personnel effectué aux fins de la gestion du Signalement doit être conforme à la réglementation en matière de protection des données à caractère personnel (RGPD, mesures du Garant, décret législatif 196/2003)⁸.

Par conséquent, toute Personne concernée dans la réception et le traitement de Signalements non anonymes **est tenue de respecter toutes les politiques, délégations, nominations, autorisations, Procédures, protocoles et instructions écrites de sécurité prévus par le système de confidentialité** de la Société, sans préjudice des règles supplémentaires prévues par la présente Procédure.

1.2 **Les données personnelles qui ne semblent pas raisonnablement pertinentes et utiles au traitement d'un Signalement spécifique ne sont pas collectées ou, si elles sont reçues ou collectées accidentellement, doivent être rapidement supprimées** par les Gestionnaires du Signalement compétents en matière de Violation.

De même, **les données à caractère personnel éventuellement signalées et se référant à des comportements ne relevant pas du champ d'application de la loi et/ou de la présente Procédure seront supprimées.**

Si les Informations **reçues contiennent des données à caractère personnel relevant des catégories particulières de données visées à l'article 9 du RGPD, elles seront immédiatement supprimées**, sans être enregistrées ni traitées.

1.3 **S'il est établi que les Informations fournies ou une partie de celles-ci ne sont pas véridiques, elles doivent être immédiatement supprimées** dès que cette circonstance est constatée, **à moins que le manque de véracité ne constitue une infraction**, auquel cas les Informations seront conservées pendant la durée nécessaire à la procédure judiciaire.

1.4 Les traitements susmentionnés doivent être effectués par la Société (responsable du traitement) dans le respect des principes généraux énoncés aux articles 5⁹ et 25¹⁰ du RGPD, ainsi qu'en adoptant des mesures appropriées pour protéger les droits et libertés des personnes concernées.

⁸ Et, de la part des autorités compétentes à des fins de prévention, d'enquête, de détection et de poursuite d'infractions ou d'exécution de sanctions pénales, de la Directive (UE) 2016/680.

9 1. Art. 5 du RGPD : Les données à caractère personnel sont:

a) traitées de **manière licite, loyale et transparente** au regard de la personne concernée (« licéité, loyauté et transparence »);
b) collectées pour **des finalités déterminées, explicites et légitimes**, puis traitées de manière compatible 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 sans délai 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 nécessaire à la réalisation des finalités** pour lesquelles elles sont traitées (« limitation de la conservation ») ;
f) traitées de manière à **garantir une sécurité adéquate 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 »)

10 Art. 25 RGPD: Article 25 Protection des données dès la conception et par défaut

1. Compte tenu de l'état de la technique et des coûts de mise en œuvre, ainsi que de la nature, de la portée, du contexte et des finalités du traitement, ainsi que des risques de probabilité et de gravité variables pour les droits et libertés des personnes physiques qui résultent du traitement, le responsable du traitement met en œuvre, tant au moment de la détermination des moyens du traitement qu'au moment

1.5 Le Comité des Signalements de chaque société, en coordination avec la fonction informatique et la fonction ESG:

- définit, par le biais de la présente Procédure et de ses annexes, son propre modèle de réception et de gestion des Signalements internes, en identifiant les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir un niveau de sécurité adapté aux risques spécifiques découlant des traitements effectués,
- réglemente les relations avec les éventuels fournisseurs externes qui traitent des données à caractère personnel pour le compte de la société conformément à l'article 28 du RGPD (***nomination de responsables externes***, par exemple Gestionnaires externes des Signalements désignés par la société, gestionnaires techniques tiers du Portail/Logiciel);
- fournit et/ou identifie les différentes fonctions de l'entreprise chargées de fournir au lanceur d'alerte, aux personnes concernées et aux autres catégories de personnes concernées pertinentes, ***des informations*** appropriées ***relatives au traitement des données à caractère personnel*** (conformément aux articles 13 et 14 du RGPD), conformément aux textes approuvés par l'organe administratif compétent de la société.

1.6 L'accès aux données à caractère personnel contenues dans le Portail/Logiciel sera limité, dans le cadre de leurs compétences et fonctions respectives, exclusivement à:

- a) les Gestionnaires du système (administrateurs) qui le gèrent directement, dans les limites des privilèges qui leur sont attribués;
- b) les Gestionnaires de cas désignés conformément à la présente Procédure et, sur autorisation de ceux-ci, les consultants externes délégués à l'enquête, avec lesquels des accords de confidentialité préalables seront signés;
- c) les personnes autorisées au traitement éventuellement désignées (parmi lesquelles figure l'Organisme de surveillance 231 lorsqu'il agit en tant que Gestionnaire de cas uniquement pour les Signalements relatifs à des Violations 231) et/ou les responsables externes éventuellement désignés par la Société (parmi lesquels figure l'Organisme de surveillance 231 lorsqu'il agit en tant que Gestionnaire de cas pour les Signalements non liés à des Violations 231).

1.7 La présente Procédure constitue également, au sens et pour les effets de l'article 13, paragraphe 5, du décret sur la dénonciation, un **accord interne de coresponsabilité** entre les sociétés du groupe RINO MASTROTTO, visant à

- a. régler le **partage des ressources** (par exemple, portail/logiciel) pour la réception et la gestion des Signalements.

D'autres responsables sont désignés par le responsable du traitement sur la base des critères mieux illustrés dans la section « Communication des données à caractère personnel » ci-dessous.

du traitement lui-même, des mesures techniques et organisationnelles appropriées, telles que la pseudonymisation, afin de mettre en œuvre de manière efficace les principes de protection des données, tels que la minimisation, et d'intégrer dans le traitement les garanties nécessaires pour satisfaire aux exigences du présent règlement et 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 la portée du traitement, à la durée de conservation et à l'accessibilité. Ces mesures garantissent notamment 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.

- b. Déterminer les **responsabilités** et les rôles respectifs en matière de confidentialité concernant le respect des obligations en matière de protection des données à caractère personnel, conformément à l'article 26 du RGPD, comme suit:

Les co-responsables du traitement sont les sociétés du groupe RINO MASTROTTO indiquées au point 3.2.1, en ce qui concerne le traitement des données liées à:

- le **partage du canal** de Signalement interne consistant en le portail/logiciel Saas Integrity Line; et
- la **Procédure** de Signalement/collecte et de gestion des Signalements;
- **l'utilisation/l'intervention** éventuelle **de Gestionnaires de cas désignés de manière centralisée** par RINO MASTROTTO GROUP SPA dans le cadre de la gestion des Signalements relatifs à une société contrôlée.

En particulier, chaque société est considérée comme responsable autonome du traitement des données à caractère personnel en ce qui concerne les Signalements de Violations la concernant, sous réserve de ce qui suit:

le service centralisé susmentionné de collecte et de gestion des Signalements implique un **traitement des données à caractère personnel partiellement partagé entre RINO MASTROTTO GROUP SPA** (et ses administrateurs et/ou Gestionnaires de cas et/ou autres personnes autorisées si elles sont désignées de manière centralisée, lorsqu'ils gèrent le suivi des Signalements en sous-traitance pour le compte des différentes sociétés) et **la société contrôlée** (en ce qui concerne les activités des Gestionnaires de cas et/ou autres personnes autorisées, dans le cas où ceux-ci ne coïncident pas avec ceux désignés de manière centralisée par RINO MASTROTTO GROUP SPA pour agir également dans l'intérêt de la société contrôlée), avec pour conséquence l'application d'un régime de **responsabilité conjointe** entre celles-ci conformément à l'article 26 du RGPD.

- c. **Déterminer les règles en matière d'information des personnes concernées conformément aux articles 13-14 du RGPD:**

La politique de confidentialité relative au lancement d'alerte doit être mise à la disposition des personnes concernées par le Comité des Signalements ou le Gestionnaire des Signalements compétent, principalement de la manière suivante:

- via un **lien/hypertexte** spécifique **visible sur la page d'accueil du portail/logiciel;**
- par remise en mains propres ou en pièce jointe à une conversation par vidéoconférence, dès que possible, en cas de **rencontre personnelle** avec le Lanceur d'alerte/Lanceur d'alerte qui n'a pas utilisé le Portail/Logiciel pour le Signalement;
- si le premier contact utile avec la personne concernée a lieu par **téléphone** (en particulier si le lanceur d'alerte demande un entretien personnel par téléphone): par notification verbale de la disponibilité *de la politique de confidentialité* sur la page d'accueil du portail/logiciel et/ou dans la section distincte « whistleblowing » en bas de page du site web de chacune des sociétés.

- d. **Réponse à l'exercice des droits de la personne concernée:** chaque société agit en tant que responsable autonome du traitement, conformément à ses propres Procédures de gestion de l'exercice des droits des personnes concernées, auxquelles il est fait référence ici;
- e. **violations des données à caractère personnel:** chaque société agit en tant que responsable autonome du traitement, conformément à ses propres Procédures de gestion des violations de données à caractère personnel liées aux Signalements, auxquelles il est fait référence ici;
- f. **mesures de sécurité:** chaque société du groupe est tenue de respecter les mesures de sécurité prévues i) par la présente Procédure, ii) par le cahier des charges technique et fonctionnel du

portail/logiciel, ii) par son propre système de confidentialité, iv) par la réglementation applicable en matière de protection des données à caractère personnel;

les mesures de sécurité appliquées au Portail/Logiciel sont décrites dans le document obligatoire de DPIA rédigé par la Société ainsi que dans les autres documents mentionnés dans celui-ci.

- g. **Interface opérationnelle avec le fournisseur tiers du portail/logiciel:** RINO MASTROTTO GROUP SPA agit en tant qu'interface technique exclusive centralisée avec le fournisseur, pour le compte des autres sociétés, sur la base d'un mandat de représentation qui lui est conféré par celles-ci.

ANNEXE D – FORMATION

Les activités de formation, de communication et d'information i) constituent un élément indispensable à la mise en œuvre efficace du modèle organisationnel de dénonciation, ii) prouvent la volonté réelle de la Société de participer activement à la prévention des infractions faisant l'objet de la dénonciation, d'autre part, iii) encouragent la coopération des personnes dans la réalisation effective de l'objectif de légalité.

Le service des ressources humaines, en accord avec le responsable de la présente Procédure, doit rendre facilement accessibles à l'ensemble de la structure organisationnelle - selon des modalités différenciées en fonction du rôle des utilisateurs - des informations claires sur, au minimum, les conditions préalables et la Procédure de Signalement des Violations, la protection des Lanceurs d'alerte et des autres Personnes protégées et les limites de celle-ci.

Formation des Gestionnaires des Signalements

Une formation spécifique, qui doit être mise à jour périodiquement, doit être dispensée en premier lieu aux personnes chargées ou impliquées dans le processus de gestion des Signalements, dans le but de leur fournir des compétences fondamentales et nécessaires à la mise en œuvre et à la gestion efficace des processus de Segnement, ainsi que des connaissances sur les thèmes faisant l'objet des Signalements (cf. Lignes directrices ANAC, point 5).

Il convient que ces personnes reçoivent une formation détaillée sur les différents aspects liés à la gestion des Signalements afin de promouvoir un fonctionnement autonome, éthique et professionnel.

Par conséquent, le personnel doit être formé au moins sur les thèmes suivants:

- les profils réglementaires en matière de dénonciation (tant la réglementation européenne que les dispositions contenues dans le décret législatif n° 24/2023), avec une attention particulière également à la question de la protection des données personnelles, afin de garantir une sécurité et une confidentialité maximales des Informations;
- les Procédures et les modalités opérationnelles, avec un accent particulier sur les obligations qui incombent aux Gestionnaires des Signalements, y compris la gestion des conflits d'intérêts;
- les principes généraux de conduite (confidentialité et discrétion, éthique et intégrité, écoute active, compétences en communication et collaboration).

À titre d'alternative à la formation susmentionnée, les compétences et connaissances spécifiques susmentionnées peuvent être démontrées de manière appropriée par les Gestionnaires des Signalements au moyen de CV, d'attestations ou de documents similaires.

Formation destinée à l'ensemble du personnel salarié et non salarié de l'organisme

La formation doit impliquer tous les employés et collaborateurs de la société afin de fournir un aperçu clair et complet de la nouvelle réglementation (en précisant, par exemple, qui est le Lanceur d'alerte, ce qui peut être signalé et par quels canaux, quelles sont les protections garanties par la loi au Lanceur d'alerte et quels Signalements ne sont pas couverts par ces protections, etc. qui est le Lanceur d'alerte, ce qui peut être signalé et par quels canaux, quelles sont les protections que la loi garantit au lanceur d'alerte et quels Signalements, en revanche, ne sont pas protégés, ainsi que l'implication - également garantie par les protections - des différentes personnes qui travaillent dans le même contexte professionnel que le Lanceur d'alerte).

Le service des ressources humaines, en accord avec le responsable de la présente Procédure, rédige et met à jour périodiquement un plan de formation sur le lancement d'alerte qui fait partie intégrante de la présente annexe.

ANNEXE E – MANUELS DU PORTAIL/LOGICIEL

- Manuel EQS v3