

	<b>LANCEMENT D'ALERTE</b>	 <b>P_01_231</b>
RÉDIGÉ : (RQI) VÉRIFICATION : OdV IVS Group	APPROUVÉ : AD (approvisionneur distributeur)	éd.01 du 24.07.2023

# PROCÉDURE DE LANCEMENT D'ALERTE

	<b>LANCEMENT D'ALERTE</b>	 <b>P_01_231</b>
RÉDIGÉ : (RQI) VÉRIFICATION : OdV IVS Group	APPROUVÉ : AD (approvisionneur distributeur)	éd.01 du 24.07.2023

## SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>OBJECTIF</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>DOMAINE D'APPLICATION</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>RÉFÉRENCES</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>SIGNALEMENTS</b> .....	<b>4</b>
4.1	Définition.....	4
4.2	Sujets .....	5
4.3	Conditions requises .....	6
<b>5</b>	<b>PORTÉE ET GESTION DES SIGNALEMENTS</b> .....	<b>7</b>
5.1	Envoi des signalements .....	7
5.2	Gestion des signalements .....	8
5.3	Plainte auprès de l'autorité judiciaire .....	10
<b>6</b>	<b>PROTECTION</b> .....	<b>10</b>
6.1	Obligations de confidentialité sur l'identité du Dénonciateur.....	10
6.2	Interdiction de la discrimination à l'encontre du Dénonciateur.....	10
6.3	Protéger la confidentialité de l'identité des personnes signalées (ou impliquées) et des autres personnes. ....	11
<b>7</b>	<b>STOCKAGE ET L'ACCÈS À LA DOCUMENTATION</b> .....	<b>11</b>

	<b>LANCEMENT D'ALERTE</b>	 <b>P_01_231</b>
RÉDIGÉ : (RQI) VÉRIFICATION : OdV IVS Group	APPROUVÉ : AD (approvisionnement distributeur)	éd.01 du 24.07.2023

## 1 OBJECTIF

Le présent document a pour objet de régir la gestion du processus de réception, d'analyse et de traitement des signalements (Whistleblowing) relatifs à des violations des réglementations nationales ou de l'Union européenne qui affectent l'intérêt public ou l'intégrité du Groupe IVS et de toutes ses filiales ou sociétés affiliées (ci-après le « Groupe IVS »), recueillies dans le cadre de leur travail.

En outre, ce protocole vise à réglementer la manière dont les signalements sont effectués et les protections que le Groupe IVS assure aux dénonciateurs et aux personnes faisant l'objet d'un signalement, dans l'attente de l'établissement du bien-fondé du signalement et d'une éventuelle responsabilité.

En effet, le Groupe IVS entend s'assurer que les destinataires des signalements traitent l'identité des dénonciateurs et de la personne signalée avec confidentialité, dans le respect absolu du principe de confidentialité, ainsi que de la réglementation sur la protection des travailleurs et de la *vie privée* dans le temps en vigueur.

## 2 DOMAINE D'APPLICATION

Ce protocole se réfère à toute infraction commise par toute personne liée au sens large au Groupe IVS, dans la sphère duquel la violation (ou la tentative de violation) s'est produite :

- employé ;
- indépendant ;
- collaborateur externe ;
- indépendants et consultants ;
- personne qui effectue un stage (rémunéré ou non) ;
- bénévole (rémunéré ou non) ;
- personne dont la relation de travail a pris fin ou n'a pas encore commencé (ancien employé ou candidat) ;
- personne qui travaille sous la supervision et la direction d'entrepreneurs, de sous-traitants et de fournisseurs ;
- les actionnaires et les personnes exerçant des fonctions d'administration, de gestion, de surveillance ou de représentation.

Le règlement ne s'applique PAS aux objections, réclamations ou demandes liées à un intérêt personnel de la personne déclarante qui se rapportent exclusivement à ses relations de

	<b>LANCEMENT D'ALERTE</b>	 <b>P_01_231</b>
RÉDIGÉ : (RQI) VÉRIFICATION : OdV IVS Group	APPROUVÉ : AD (approvisionneur distributeur)	éd.01 du 24.07.2023

travail individuelles, ou inhérentes à ses relations de travail avec des personnes hiérarchiquement supérieures.

### 3 RÉFÉRENCES

- Directive (UE) 2019/1937 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et aux dispositions relatives à la protection des personnes qui signalent des violations du droit national.
- Règlement européen sur la protection des données personnelles 679/2016 (GDPR).
- Code d'éthique du Groupe IVS.

### 4 SIGNALEMENTS

#### 4.1 Définition

Par signalement, on entend toute communication concernant un comportement de quelque nature que ce soit, même s'il s'agit d'une simple omission, et/ou toute information susceptible de constituer une :

- i) infraction ;
- ii) ou une conduite inappropriée, une mauvaise conduite ou une violation présumée des principes exprimés dans le Code d'éthique du Groupe IVS, le Modèle d'organisation, de Gestion et de Contrôle conformément au Décret législatif italien n°. 231/2001 (dans la législation applicable/existante), par les politiques et procédures adoptées par le Groupe, par les Lois et règlements applicables au Groupe.

L'objet du signalement est l'information sur les violations qui portent atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de l'organisation.

À titre d'exemple :

- les communications relatives à des violations présumées, à des demandes ou à des incitations à violer des Lois ou des règlements, les dispositions du code d'éthique, les procédures internes, en ce qui concerne les activités et les services qui intéressent le Groupe IVS (par exemple, le non-respect de clauses contractuelles, la fraude, l'utilisation inappropriée de l'équipement de l'entreprise, etc. ;)
- les situations qui violent les droits de l'homme, notamment le harcèlement, le travail des enfants, etc. ;

	<b>LANCEMENT D'ALERTE</b>	 <b>P_01_231</b>
RÉDIGÉ : (RQI) VÉRIFICATION : OdV IVS Group	APPROUVÉ : AD (approvisionnement distributeur)	éd.01 du 24.07.2023

- les situations qui mettent en danger la santé ou la sécurité des personnes ou qui causent des dommages à l'environnement ;
- la corruption ou d'autres infractions pénales, y compris les pots-de-vin, les conflits d'intérêts, les cadeaux illégaux, etc. ;
- les violations des règles de concurrence et des aides d'État ;
- les actions qui portent atteinte aux droits des consommateurs ;
- les communications sur les violations présumées du Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle, conformément au décret législatif no. 231/2001, le cas échéant, y compris en raison d'un comportement criminel et/ou à risque prévu par ce Modèle ;
- les plaintes émanant de tiers portant sur des allégations de constatations, d'irrégularités et de faits répréhensibles ;
- les communications relatives à la fraude, à la corruption et à toute autre activité illégale liée aux dépenses de l'Union ;
- les communications relatives à la protection des données personnelles et à la sécurité des réseaux et systèmes informatiques ;
- les plaintes concernant des questions comptables, des contrôles de processus, la non-application de procédures opérationnelles, etc.

Doit être comprise comme un signalement, la demande d'éclaircissements sur l'exactitude des comportements propres ou d'autrui dans le but de respecter pleinement la documentation éthique, le Modèle Organisationnel ex D. Lgs, 231/2001 (le cas échéant) et les procédures de l'entreprise en général.

## 4.2 Sujets

Tout employé ou collaborateur du Groupe IVS, client, fournisseur, partenaire commercial ou toute personne qui, par le biais d'une autre relation avec le Groupe IVS, a connaissance d'actions ou de conduites qui ne sont pas, ou qui pourraient sembler ne pas être en accord avec les valeurs du Groupe, qui ne sont pas appropriées, justes, légales ou qui pourraient mettre en danger le Groupe, l'environnement de travail et tous les collaborateurs, peut faire un signalement

En voici quelques exemples :

- les employés ;
- les travailleurs indépendants, les freelances et les consultants travaillant pour l'organisation ;

	<b>LANCEMENT D'ALERTE</b>	 <b>P_01_231</b>
RÉDIGÉ : (RQI) VÉRIFICATION : OdV IVS Group	APPROUVÉ : AD (approvisionnement distributeur)	éd.01 du 24.07.2023

- les bénévoles et les stagiaires, rémunérés ou non, qui travaillent au sein du Groupe IVS ;
- les actionnaires et les personnes exerçant des fonctions d'administration, de gestion, de contrôle, de surveillance ou de représentation ;
- les personnes qui se trouvent dans le même environnement de travail que le dénonciateur et qui sont liées à lui par une relation affective ou familiale stable jusqu'au quatrième degré ;
- les collègues de travail du dénonciateur qui travaillent dans le même environnement de travail que lui et qui ont une relation régulière et actuelle avec lui.

### 4.3 Conditions requises

#### Les signalements

- doivent être faits de bonne foi
- doivent être circonstanciés et fondés sur des éléments factuels précis et concordants
- doivent porter sur des faits vérifiables et connus directement du dénonciateur
- doivent contenir, si elles sont connues, toutes les informations nécessaires à l'identification des auteurs du comportement potentiellement illégal.

À cette fin, voici les éléments que les signalements devraient contenir de préférence :

- les coordonnées de la personne qui fait le signalement, en indiquant le poste ou la fonction qu'elle occupe au sein de l'entreprise.
- la société du Groupe IVS pour laquelle le signalement est établi ;
- une description claire et complète des faits rapportés ;
- si elles sont connues, les circonstances de temps et de lieu dans lesquelles les faits reprochés ont été commis ;
- si elles sont connues, les coordonnées ou autres éléments permettant d'identifier la personne qui a commis l'infraction signalée (par exemple, l'intitulé de son poste ou le secteur dans lequel elle exerce son activité), ou les personnes qui ont participé à la commission de l'infraction ;
- l'indication de toute autre personne susceptible de rapporter les faits rapportés ;
- tout document susceptible de confirmer l'exactitude des faits rapportés ;
- toute autre information susceptible de fournir un retour d'information utile sur l'existence des faits rapportés ;
- la déclaration du dénonciateur sur l'absence ou l'existence d'un intérêt privé lié au signalement.

	<b>LANCEMENT D'ALERTE</b>	 <b>P_01_231</b>
RÉDIGÉ : (RQI) VÉRIFICATION : OdV IVS Group	APPROUVÉ : AD (approvisionneur distributeur)	éd.01 du 24.07.2023

Toutefois, la possibilité de soumettre le rapport de manière anonyme, qui a la même valeur que le rapport identifié, est garantie.

Les signalements anonymes, par opposition à ceux identifiés, doivent être plus détaillés afin que les faits et les situations allégués soient suffisants pour permettre d'évaluer leur justification et de poursuivre l'enquête.

## 5 PORTÉE ET GESTION DES SIGNALEMENTS

Les procédures opérationnelles pour l'établissement, la réception, l'analyse et le traitement des signalements, qu'ils soient envoyés ou transmis par quiconque, sont décrites ci-dessous.

### 5.1 Envoi des signalements

#### Adresses dédiées aux Signalements

Les signalements, accompagnés de toutes les pièces justificatives, doivent être envoyés par la partie déclarante aux adresses suivantes :

- en remplissant le formulaire en ligne disponible à l'adresse suivante: <https://ethicpoint.eu/ivs-group-sa/> (ci-après « Formulaire en ligne »);
- en envoyant un courrier électronique à l'adresse suivante: [whistleblowingivsgroup@ethicpoint.eu](mailto:whistleblowingivsgroup@ethicpoint.eu);
- en envoyant une communication à : Comité d'éthique du Groupe IVS, Via dell'Artigianato, Seriate (BG) dans laquelle le nom de l'entité pour laquelle le rapport est effectué doit être spécifié;
- en appelant le numéro vert:
  - pour l'Italie - 800985231;
  - pour l'étranger - +39 02-55186649.

Les canaux susmentionnés garantissent, également au moyen d'outils de cryptage, la confidentialité de l'identité du dénonciateur, de la personne impliquée et de la personne en tout cas mentionnée dans le signalement, ainsi que le contenu du signalement et de la communication y afférente.

Quels que soient les canaux utilisés, il est prévu que les signalements soient traités par le comité d'éthique, composé de membres extérieurs à l'organisation, autonomes et indépendants et capables d'offrir des garanties adéquates en matière de confidentialité et de protection des données.

Le comité d'éthique est tenu de conserver des traces écrites, en préparant des rapports spécifiques (c.-à-d. « Registre des signalements ») de tous les signalements reçus.

	<b>LANCEMENT D'ALERTE</b>	 <b>P_01_231</b>
RÉDIGÉ : (RQI) VÉRIFICATION : OdV IVS Group	APPROUVÉ : AD (approvisionnement distributeur)	éd.01 du 24.07.2023

Un contrôle d'exhaustivité est effectué périodiquement par le comité d'éthique pour s'assurer que tous les signalements reçus ont été traités et inclus dans les rapports susmentionnés.

## 5.2 Gestion des signalements

Afin d'assurer un traitement efficace et rapide du signalement, le comité d'éthique :

- délivre à la personne déclarante un accusé de réception du signalement dans un délai de 7 jours à compter de la date de réception ;
- maintient les échanges avec la personne déclarante ;
- assure un suivi adéquat des signalements reçus ;
- fournit un retour d'information au dénonciateur.

Le comité d'éthique devra évaluer l'existence des exigences essentielles du signalement afin d'en apprécier la recevabilité et de pouvoir ainsi accorder au dénonciateur les protections prévues.

Ne sont pas éligibles les signalements qui résultent :

- manifestement infondés en raison de l'absence d'éléments factuels susceptibles de justifier des conclusions ;
- génériques dans la définition de l'objet de l'avis, qui apparaît incompréhensible ;
- accompagnés de documents inappropriés ou non pertinents.

Une fois que la recevabilité du signalement a été évaluée, le comité d'éthique entame l'enquête interne sur les faits ou les comportements rapportés afin d'en évaluer l'existence.

Au cours de l'enquête, le comité d'éthique veille à :

- a) lancer des analyses spécifiques, avec l'aide, le cas échéant, de la fonction d'audit interne et des fonctions de l'entreprise concernées ;
- b) mettre fin à l'enquête à tout moment si, au cours de celle-ci, il est établi qu'elle n'est pas fondée ;
- c) faire appel, si nécessaire, à des experts ou à des spécialistes extérieurs à l'entreprise ;
- d) le cas échéant, convenir avec le responsable de la fonction d'entreprise concernée par le signalement et la direction de l'entreprise, des mesures correctives nécessaires pour remédier aux éventuelles faiblesses de contrôle détectées, et assurer le suivi de leur mise en œuvre ;
- e) convenir avec le responsable de la fonction d'entreprise concernée par le signalement d'éventuelles initiatives à prendre pour protéger les intérêts du Groupe IVS (par exemple, actions en justice, suspension/résiliation de fournisseurs) à proposer à la direction de l'entreprise ;



	<b>LANCEMENT D'ALERTE</b>	 <b>P_01_231</b>
RÉDIGÉ : (RQI) VÉRIFICATION : OdV IVS Group	APPROUVÉ : AD (approvisionnement distributeur)	éd.01 du 24.07.2023

- f) demander l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre du dénonciateur, dans le cas de signalements pour lesquels la mauvaise foi et/ou l'intention purement diffamatoire du dénonciateur est établie, éventuellement confirmée par l'absence de fondement du signalement lui-même.

À l'issue de l'enquête, le signalement fait l'objet d'un accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la date de l'accusé de réception ou, en l'absence d'un tel accusé, dans un délai de trois mois à compter de l'expiration du délai de sept jours à compter de la présentation du signalement.

Si le comité d'éthique estime que le signalement est un simple grief personnel ou s'il vérifie que le fait rapporté a déjà été constaté par l'entreprise ou par l'autorité compétente, il procède au classement du signalement, en informant le dénonciateur s'il n'est pas anonyme.

De même, le comité d'éthique peut contacter le dénonciateur - s'il est connu - afin de lui demander de fournir des éléments utiles à l'enquête.

S'il apparaît fondé, le comité d'éthique le notifie immédiatement par écrit :

- au directeur général de l'entreprise concernée par le signalement en cas de faute ou d'acte répréhensible imputable à des employés ;
- au conseil d'administration de l'entreprise concernée et aux directeurs généraux de la société mère pour les violations commises par des cadres supérieurs ;
- aux directeurs généraux de la société mère en cas de comportement inapproprié ou illégal imputable à l'organe de direction d'une filiale ;
- au conseil d'administration de la société mère en cas de faute ou d'acte répréhensible imputable aux directeurs généraux de la société mère.

En outre, le comité d'éthique, dans son rapport annuel, rend compte au conseil d'administration de chaque entreprise concernée et au conseil d'administration de la société mère de la liste des signalements reçus et des résultats des analyses effectuées

### **5.3 RAPPORTS PERTINENTS AUX FINS DU DÉCRET LÉGISLATIF 231/2001**

Si le rapport est pertinent aux fins du décret législatif n° 231/2001 (législation applicable en Italie), car il constitue une violation du modèle d'organisation ou du code d'éthique ou l'un des délits prévus par le décret, le conseil de surveillance de la société concernée doit en être informé.

Le conseil de surveillance, après avoir été informé du rapport, dans le respect des principes de confidentialité et/ou d'anonymat de l'auteur du rapport, coopère à l'enquête et à la gestion du rapport, prend les décisions nécessaires et adopte les mesures résultant du rapport qui sont pertinentes aux fins de l'article 231, en application de la procédure prévue à cet effet.

	<b>LANCEMENT D'ALERTE</b>	 <b>P_01_231</b>
RÉDIGÉ : (RQI) VÉRIFICATION : OdV IVS Group	APPROUVÉ : AD (approvisionnement distributeur)	éd.01 du 24.07.2023

## LES SITUATIONS DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

La procédure garantit que le traitement des signalements est confié à des personnes qui ne sont pas en situation de conflit d'intérêts.

Si le signalement concerne une allégation de comportement inapproprié ou illégal imputable à un ou plusieurs membres du comité d'éthique ou du conseil de surveillance (Leg. 231/2001), les personnes concernées se voient refuser l'accès au signalement.

Tout signalement concernant un membre du comité d'éthique ou du conseil de surveillance sera adressé à l'attention des directeurs généraux de la société mère.

Ces dispositions s'appliqueront également dans le cas où un conflit d'intérêts surviendrait à un stade ultérieur à la réception du signalement les personnes concernées étant remplacées dans leurs fonctions respectives conformément aux règles susmentionnées.

Toutes les situations de conflit d'intérêts doivent être déclarées sans hésitation et signalées dans le Registre des Signalements.

### 5.4 Plainte auprès de l'autorité judiciaire

Le dénonciateur peut envisager de s'adresser aux autorités judiciaires et comptables nationales compétentes pour déposer une plainte concernant un comportement illicite dont il a eu connaissance au sein du Groupe IVS.

## 6 PROTECTION

### 6.1 Obligations de confidentialité sur l'identité du Dénonciateur

L'identité du dénonciateur, de la personne impliquée et des personnes mentionnées dans le signalement est protégée dans tous les contextes qui suivent le signalement, sauf dans les cas où la responsabilité pour calomnie et diffamation peut être établie et dans les cas où l'anonymat ne peut être imposé par la Loi.

Le Groupe IVS garantit une protection adéquate de l'identité du dénonciateur en censurant tout comportement qui viole les mesures prévues pour la protection de ce dernier par l'application des dispositions à cet égard du système disciplinaire adopté par l'entreprise.

### 6.2 Interdiction de la discrimination à l'encontre du Dénonciateur

Aucune forme de représailles ou de mesures discriminatoires, directes ou indirectes, affectant les conditions de travail pour des raisons directement ou indirectement liées à la dénonciation n'est autorisée ou tolérée à l'encontre du dénonciateur.

Le Groupe IVS se réserve le droit de prendre les mesures appropriées à l'encontre de toute personne qui effectue ou menace d'effectuer des actes de représailles à l'encontre de ceux

	<b>LANCEMENT D'ALERTE</b>	 <b>P_01_231</b>
RÉDIGÉ : (RQI) VÉRIFICATION : OdV IVS Group	APPROUVÉ : AD (approvisionnement distributeur)	éd.01 du 24.07.2023

qui ont fait un signalement conformément à la présente procédure, sans préjudice du droit des parties concernées de demander une protection juridique dans le cas où une responsabilité pénale ou civile serait retenue contre la personne ayant fait le signalement en rapport avec la fausseté de ce qui a été déclaré ou rapporté.

Il est entendu que le Groupe IVS peut prendre les mesures disciplinaires et/ou juridiques les plus appropriées pour protéger ses droits, ses biens et son image, à l'encontre de toute personne qui, de mauvaise foi, a fait des signalements faux, infondés ou opportunistes et/ou dans le seul but de calomnier, de diffamer ou de porter préjudice à la personne signalée ou à d'autres personnes mentionnées dans le signalement. Toute autre hypothèse de détournement ou d'instrumentalisation intentionnelle de l'institution faisant l'objet de la présente procédure constitue également une source de responsabilité devant les instances disciplinaires et autres instances compétentes.

### **6.3 Protéger la confidentialité de l'identité des personnes signalées (ou impliquées) et des autres personnes.**

La confidentialité des personnes signalées et des personnes autres que la personne signalée impliquées parce qu'elles sont mentionnées dans le signalement est protégée par les règles relatives aux données à caractère personnel.

## **7 STOCKAGE ET L'ACCÈS À LA DOCUMENTATION**

Les fonctions impliquées dans les activités régies par la présente procédure assurent, chacune dans la mesure de ses compétences et également au moyen des systèmes d'information utilisés, la traçabilité des données et des informations et prévoient le stockage et l'archivage de la documentation produite, sous forme papier et/ou électronique, de manière à permettre la reconstitution des différentes étapes du processus lui-même.

Les documents originaux, sous forme papier et/ou électronique, doivent être conservés pendant la durée nécessaire à l'exécution des activités pour lesquelles ils sont collectés, qui, sauf disposition contraire, ne dépassera pas deux ans, après quoi ils seront conservés pour respecter les obligations légales et les dispositions en vigueur, à des fins administratives et/ou pour faire valoir et/ou défendre les droits et/ou les intérêts légitimes de la société ou de tiers, y compris en cas de plainte, de litige ou de précontentieux.