

## Politique de lanceur d'alerte pour les filiales (Protiviti et Robert Half) de Robert Half Inc. en Belgique, aux pays-Bas, en France, en Allemagne et en Italie (la « politique de dénonciation »)

### 1 À propos de cette politique

- 1.1 Robert Half Inc. (« Robert Half ») et ses filiales (Robert Half et Protiviti), y compris votre employeur («**Société**»), ont mis en œuvre un [Code de conduite et d'éthique professionnelle](#) («**Code**») reflétant leur engagement envers l'éthique et l'intégrité. Le Code établit les attentes en matière de respect des normes éthiques. Si vous avez des questions sur le Code ou si vous pensez qu'une violation du Code a eu lieu, vous devez demander des éclaircissements à votre responsable local ou à votre représentant des ressources humaines ou signaler une telle violation présumée à celui-ci. **Robert Half** encourage toute personne qui a de véritables préoccupations concernant une violation présumée de l'organisation (par exemple, comportement contraire à l'éthique, faute professionnelle, actes illégaux, non-respect des exigences réglementaires, irrégularités comptables, Ou violations de la politique de l'entreprise) pour faire part de ces préoccupations à un stade précoce par le biais du canal de signalement interne (mondial ou local) de l'entreprise.
- Canal de signalement global** signifie la soumission d'un rapport via le canal de signalement dans lequel le rapport - indépendamment de votre relation de travail avec une entité locale spécifique - est d'abord reçu par Robert Half Inc, la société mère aux États-Unis. **Le canal de signalement local** doit être compris comme la possibilité de soumettre un signalement de manière à ce qu'il soit reçu directement par l'entité locale avec laquelle vous entretenez une relation professionnelle ou que vous avez sélectionnée comme destinataire de votre signalement.
- 1.2 Une violation est tout événement, incident, situation, acte ou omission considéré comme une violation de la politique ou procédure de l'entreprise ou d'une loi ou d'un règlement applicable, lié aux domaines de préoccupation énumérés dans la présente politique ou dans la loi applicable (**violation** ou **violations**).
- 1.3 Nous vous encourageons à partager toute préoccupation ou information concernant des violations, y compris des soupçons raisonnables concernant des violations réelles ou potentielles, qu'elles se produisent au sein de la Société ou qu'elles soient commises par une entité ou un individu agissant au nom de la Société, ainsi que toute tentative ou tentative présumée de dissimuler une violation.
- 1.4 La Société s'efforce de favoriser un milieu de travail propice à une communication ouverte concernant les pratiques commerciales de la Société. Nous nous engageons à ce que toute personne qui signale une violation réelle ou potentielle par les canaux de signalement définis dans la présente politique soit protégée contre les représailles illégales et la discrimination si elle fait un signalement avec des motifs raisonnables de croire que les informations contenues dans le signalement sont vraies. La Société prend au sérieux tous les signalements de violations réelles ou potentielles et s'engage à veiller à ce que les violations signalées soient traitées discrètement et efficacement au sein de la Société afin de déterminer la marche à suivre appropriée conformément à la politique de la Société et à toutes les lois applicables, Y compris, mais sans s'y limiter, les dispositions de la directive européenne du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union (2019/1937).
- 1.5 Conformément à ces engagements, la présente politique :
- (a) Donne des conseils sur la réception, la conservation et le traitement des rapports verbaux ou écrits d'infractions réelles ou suspectées reçus par la Société ;
  - (b) Donne des conseils sur la façon de signaler des renseignements concernant une violation réelle ou présumée de manière confidentielle et, le cas échéant, anonyme ; et

- (c) Indique clairement l'intention de la Société de sanctionner ou de licencier toute personne dont il est déterminé qu'elle a eu un comportement de représailles.

1.6 La Société veillera à ce que toutes les personnes qui entrent dans son champ d'application soient en mesure de consulter une copie de cette politique dans un format facilement compréhensible.

## 2 Périmètre

Cette politique s'applique aux Protiviti et Robert Half filiales de Robert Half Inc. en Belgique, aux Pays-Bas, en France, en Allemagne et en Italie et aux personnes suivantes qui obtiennent des informations sur une violation à signaler dans un contexte professionnel:

- 2.1 *les employés titulaires de contrats permanents ou à durée limitée;*
- 2.2 *entrepreneurs;*
- 2.3 *sous-traitants;*
- 2.4 *bénévoles;*
- 2.5 *stagiaires rémunérés ou non;*
- 2.6 *Les travailleurs intérimaires lorsque le travailleur est fourni par un tiers à la Société;*
- 2.7 *les travailleurs indépendants;*
- 2.8 *actionnaires;*
- 2.9 *les membres des organes d'administration, de direction et de surveillance de la société (y compris les membres non-exécutifs);*
- 2.10 *toute personne travaillant sous la supervision et la direction d'entrepreneurs, de sous-traitants et de fournisseurs;*
- 2.11 *toute personne appartenant à l'une des catégories ci-dessus dont la relation professionnelle-avec la société n'a pas encore commencé ou a pris fin.*

Domaines couverts par la politique

- 2.12 Cette politique est conçue pour couvrir le signalement d'une violation réelle ou suspectée impliquant les domaines suivants:
  - (a) marchés publics;
  - (b) services, produits et marchés financiers;
  - (c) prévention du blanchiment de capitaux;
  - (d) prévention du financement du terrorisme;
  - (e) sécurité et conformité des produits;
  - (f) sécurité des transports;
  - (g) protection de l'environnement;

- (h) radioprotection et sûreté nucléaire;
- (i) sécurité des denrées alimentaires et des aliments pour animaux;
- (j) la santé et le bien-être des animaux;
- (k) santé publique;
- (l) la protection des consommateurs;
- (m) protection de la vie privée et des données personnelles;
- (n) sécurité des réseaux et des systèmes d'information;
- (o) Violations portant atteinte aux intérêts financiers de l'UE;
- (p) Infractions relatives au marché intérieur de l'UE, y compris les infractions:
  - (i) Règles de concurrence et d'aides d'État;
  - (ii) les règles relatives à l'impôt sur les sociétés, y compris tout régime fiscal.

2.13 Nous vous encourageons à signaler toute violation que vous estimez raisonnablement illégale.

2.14 Votre signalement peut concerner toute violation partout dans le monde; il ne se limite pas aux questions qui se posent uniquement dans le pays où vous travaillez.

### **3 Protection contre les représailles**

3.1 La Société comprend que la décision de soulever une préoccupation peut être difficile à prendre, notamment parce qu'il peut y avoir une crainte de représailles de la part de ceux qui peuvent être impliqués dans l'infraction (p.ex., ceux qui peuvent avoir commis l'infraction, etc.). La Société ne tolérera pas de représailles contre toute personne qui soulève une préoccupation lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire que les informations contenues dans le signalement sont vraies au moment du signalement, Même s'il s'avère qu'il n'y a aucune raison de conclure qu'un manquement a eu lieu ou est susceptible de se produire.

3.2 Les protections contre les représailles s'appliquent également, le cas échéant, aux:

- (a) Facilitateurs:
- (b) les tiers qui sont liés aux informateurs et qui pourraient subir des représailles dans un contexte lié au travail; tels que les collègues ou les proches des informateurs ; et
- (c) entités juridiques que la personne déclarante possède, travaille pour ou est autrement liée dans un contexte professionnel.

3.3 La Société prendra les mesures appropriées pour protéger toutes les personnes concernées, y compris en prenant les mesures nécessaires, qui peuvent inclure, mais sans s'y limiter, des mesures disciplinaires ou un licenciement, contre toute personne qui s'avérerait en train de poursuivre une forme quelconque de représailles ou qui aurait menacé de le faire.

## 4 Fausses allégations

Tout comme la Société cherchera à protéger ceux qui soulèvent des préoccupations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de croire que les informations contenues dans le rapport sont vraies au moment du rapport, elle protégera également ceux qui sont accusés d'une violation dans un rapport qui est faux. La Société prendra les mesures nécessaires contre toute personne qui signale sciemment de fausses informations, ce qui peut inclure, sans s'y limiter, des mesures disciplinaires ou un licenciement.

## 5 Soulever un problème

### 5.1 Principes généraux

- (a) La Société encourage les individus à soulever une question lorsqu'il s'agit simplement d'une préoccupation, pourvu qu'ils aient des motifs raisonnables de croire que les informations contenues dans le rapport sont vraies, plutôt que d'attendre des preuves ou d'enquêter eux-mêmes sur la question. Agir plus tôt que tard peut éviter tout dommage potentiel supplémentaire. Les rapports seront traités avec confidentialité.
- (b) La Société encourage les individus à poser des questions et à discuter de leurs préoccupations avec leur manager, qui peut souvent être une excellente ressource. Cependant, la Société reconnaît que vous ne vous sentez pas toujours à l'aise de faire part de vos préoccupations à un manager et que, par conséquent, vous pouvez signaler toute préoccupation via les canaux de signalement internes (mondiaux ou locaux), comme indiqué dans cette politique ou dans tout calendrier spécifique à un pays de cette politique.
- (c) Les signalements peuvent être faits sur une base anonyme, mais les personnes sont encouragées à soumettre leur nom avec leur rapport. Les préoccupations exprimées anonymement sont moins importantes et ont tendance à être plus difficiles à traiter efficacement, mais seront néanmoins prises en compte et traitées par la Société dans toute la mesure du possible.

### 5.2 Reporting interne global

- (a) Le canal de signalement de la Société pour les signalements de dénonciation est exploité en externe par OneTrust (anciennement Convercent), qui a été désigné pour remplir cette fonction.
- (b) Vous pouvez faire votre rapport oralement ou par écrit:
  - (i) Pour faire un rapport oral, vous pouvez contacter le service d'assistance téléphonique OneTrust (anciennement Convercent) (les numéros de téléphone sont mentionnés dans les horaires spécifiques au pays)
  - (ii) Pour faire un rapport écrit, vous pouvez accéder au portail Web OneTrust (anciennement Convercent) via [www.RobertHalfEthicsLine.com](http://www.RobertHalfEthicsLine.com) ou envoyer un e-mail à l'avocat général de la Société ou au responsable de la conformité de l'entreprise.

Si vous choisissez de faire un rapport oral, une transcription complète et exacte de la conversation sera rédigée. Vous aurez la possibilité de vérifier, corriger et assurer l'exactitude de la transcription écrite de la conversation.

- (c) Tous les rapports de violations réelles ou présumées doivent être factuels et contenir autant d'informations que possible. Toutes les informations signalées, y compris l'identité du déclarant, sont traitées comme confidentielles sous réserve des exigences légales et réglementaires applicables.

- (d) Vous recevrez un accusé de réception de son rapport dans les sept jours suivant la présentation du rapport. Il pourrait toutefois être impossible d'envoyer un accusé de réception si la personne n'accepte pas d'utiliser la messagerie ou ne fournit pas ses coordonnées.
- (e) Le responsable de la conformité de l'entreprise a été désigné pour effectuer les tâches suivantes :
  - (i) maintenir la communication avec vous, y compris demander des informations supplémentaires sur le rapport, si nécessaire;
  - (ii) veiller à ce que votre rapport fasse l'objet d'un suivi/d'une enquête diligents afin d'évaluer l'exactitude des allégations formulées dans le rapport;
  - (iii) veiller à ce qu'une décision soit prise sur toute mesure requise pour remédier à la violation signalée ou décider de clore la procédure;
  - (iv) vous fournir un retour d'information sur votre rapport, y compris des informations sur les mesures envisagées ou prises pour donner suite au rapport et les motifs de ce suivi. Les commentaires seront fournis dans un délai raisonnable qui ne dépassera pas trois mois à compter de l'accusé de réception de votre rapport.
- (f) L'entreprise s'attend à ce que vous fassiez part de vos préoccupations à un manager en interne. Toutefois, si vous pensez que vous ne pouvez pas faire part de vos préoccupations de cette manière, vous pouvez envisager d'utiliser le canal de signalement interne global ou le canal de signalement de l'entité locale avec laquelle vous êtes rattachés. Les détails des canaux de signalement internes locaux, des procédures et des personnes ou services responsables de leur fonctionnement sont disponibles dans les annexes spécifiques au pays et à l'entité juridique jointes à la présente politique.

### **5.3 Principes de fonctionnement pour enquêter sur les plaintes**

- (a) Une enquête visant à établir tous les faits pertinents sera menée de manière aussi minutieuse et rapide que possible.
- (b) Votre rapport via le canal de signalement interne mondial sera examiné par le Corporate Compliance Officer avec l'aide du personnel, des consultants ou des bureaux d'audit de Robert Half (États-Unis), selon le cas.
- (c) Dans certains cas, il peut être nécessaire de renvoyer l'affaire à une autorité extérieure pour une enquête complémentaire, telle que la police.
- (d) À la fin de l'enquête, l'enquêteur analysera tous les éléments de preuve et tirera des conclusions de fait, selon la prépondérance des probabilités, sur la possibilité qu'une violation a eu lieu ou est susceptible de se produire.

### **5.4 Tenue et gestion des dossiers**

- (a) Lorsqu'une personne effectue un signalement interne (mondial ou local), la Société traitera toutes les données personnelles collectées conformément aux lois et règlements applicables et conformément à sa politique de protection des données, disponible sur les sites Web de Robert Half. Les données collectées à partir du moment où une personne fait le signalement sont conservées en toute sécurité, accessibles et divulguées à des personnes autorisées uniquement et uniquement aux fins du traitement du signalement.
- (b) Les données personnelles recueillies par la Société à la suite d'un signalement en vertu de la présente politique seront intégrées à une base de données contrôlée par Robert Half Inc., aux

fins du traitement du signalement et de la conduite de toute enquête requise. La Société peut également avoir besoin de partager des données personnelles avec d'autres sociétés/filiales au sein du Robert Half Group, des agences d'enquête externes, des conseillers juridiques et/ou des autorités locales. Ces tiers peuvent être établis dans des territoires situés en dehors de l'UE, comme les États-Unis d'Amérique, qui n'offrent pas un niveau de protection de la vie privée équivalent à celui de l'UE. Néanmoins, si des transferts de données en dehors de l'UE sont nécessaires, la Société prendra les mesures appropriées pour protéger les données conformément aux réglementations locales.

- (c) Les données personnelles qui ne sont pas pertinentes pour le traitement d'un rapport spécifique ne seront pas collectées ou, si elles sont collectées accidentellement, seront supprimées sans retard injustifié.
- (d) La Société reconnaît qu'il est important, et dans l'intérêt de chacun, de conserver des enregistrements écrits pendant le processus de signalement des problèmes. Les enregistrements ne seront pas conservés plus longtemps que nécessaire et d'une manière proportionnée et ce afin de se conformer aux obligations de confidentialité des données de la Société et aux obligations de conservation des enregistrements-. Les documents qui seront conservés et traités comme confidentiels comprennent:
  - (i) la nature de la préoccupation soulevée;
  - (ii) une copie de toute notification écrite indiquant la nature de la préoccupation;
  - (iii) documents/éléments de preuve clés;
  - (iv) les documents de travail d'enquête;
  - (v) le rapport de l'enquêteur;
  - (vi) Toute réponse écrite de la Société, y compris toute mesure prise et les raisons de cette mesure ; et
  - (vii) procès-verbaux des réunions.
- (e) Lorsqu'une personne demande une réunion à des fins de rapport, la Société s'assurera, sous réserve du consentement de la personne, que des registres complets et exacts de la réunion sont tenus, soit:
  - (i) en enregistrant la conversation; ou
  - (ii) grâce à un procès-verbal précis de la réunion préparé par le membre du personnel responsable du traitement du rapport. La personne qui signale la réunion aura la possibilité de vérifier, de rectifier et d'approuver le procès-verbal de la réunion en le signant.

## 5.5 Obligation de coopérer et de préserver les éléments de preuve pertinents

De temps à autre, on peut demander à la personne qui a déposé la plainte de fournir ou de conserver des documents liés à une enquête ou de recevoir une demande de participation à une entrevue d'enquête. Toutes les personnes soumises à cette politique sont tenues de coopérer aux enquêtes de la Société en fournissant en temps opportun des comptes rendus véridiques et des documents pertinents en réponse aux entrevues, questions et demandes d'information. La destruction de documents ou autres éléments de preuve liés à une enquête est interdite. Toute personne qui omet

de coopérer, entrave, empêche ou influence de manière inappropriée une enquête, ou tente de le faire, peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à un licenciement éventuel, conformément aux politiques applicables de la Société.

## **5.6 Voie de signalement externe**

- (a) Cette politique offre aux individus la possibilité et la protection nécessaires pour faire part de leurs préoccupations en interne par le biais d'un centre (mondial ou local) Et la Société estime que les processus énoncés dans le présent document sont les processus les plus efficaces pour traiter les signalements d'une violation d'une manière qui sert au mieux les intérêts de la Société et de toute personne faisant un signalement. Toutefois, si vous estimez que vous ne pouvez pas soulever vos préoccupations de cette façon et que vous croyez raisonnablement que les renseignements que vous souhaitez signaler sont véridiques, vous pouvez envisager de signaler le problème à une autorité externe compétente.
- (b) En ce qui concerne la Société, de plus amples détails sur les options de signalement externe peuvent être trouvés dans les informations spécifiques au pays jointes à la présente politique.

## **6 Confidentialité**

Les processus internes de signalement (mondiaux ou locaux) de l'entreprise sont sécurisés et confidentiels, ce qui signifie que:

- 6.1 aucun membre du personnel non autorisé n'est autorisé à accéder aux informations qu'il contient;
- 6.2 l'identité de la personne qui fait un signalement, ainsi que tout autre renseignement dont on peut déduire directement ou indirectement son identité, seront gardés confidentiels et protégés et ne seront pas divulgués sans le consentement de la personne, à toute personne au-delà des personnes autorisées au sein de la Société ou de leurs personnes désignées qui sont compétentes pour recevoir un rapport ou en assurer le suivi;
- 6.3 À titre exceptionnel, et sous réserve des garanties appropriées prévues par les règles de l'Union Européenne et nationales applicables, l'identité d'un informateur et toute autre information dont son identité pourrait être déduite, peuvent être divulguées lorsque cela est nécessaire dans le cadre d'une enquête menée par une autorité nationale ou dans le cadre d'une procédure judiciaire;
- 6.4 Lorsqu'une personne est désignée dans un rapport comme une personne à qui une violation est attribuée ou à laquelle une personne qui a commis une violation est associée, La Société veillera à ce que l'identité de la personne soit gardée confidentielle et protégée aussi longtemps que les enquêtes déclenchées par le signalement sont en cours et veillera à ce que la personne soit traitée équitablement, y compris à ce qu'elle bénéficie de la présomption d'innocence et du droit d'être entendu.

## **7 Surveillance et examen**

Le responsable de la conformité de l'entreprise sera chargé de surveiller l'efficacité de cette politique et de prendre des mesures correctives lorsqu'il apparaît que la politique et les procédures ne permettent pas d'atteindre l'objectif global de l'entreprise.

## **8 Statut contractuel**

Cette politique ne fait pas partie du contrat d'un employé avec la Société, cependant, la Société s'attend à ce que ses principes et procédures soient suivis par toutes les personnes relevant de son

champ d'application. La Société se réserve le droit de modifier le contenu de cette politique, si nécessaire, de temps-à-autre.

## **9 Aucune renonciation aux droits**

Les droits des individus de signaler des préoccupations en vertu de la présente politique ne peuvent être annulés ou limités par un accord, une politique, une forme ou une condition d'emploi et la Société n'exigera jamais une telle renonciation ou limitation des droits par un individu.

## **10 Examen périodique des procédures**

Le responsable de la conformité de l'entreprise examinera les procédures décrites ci-dessus et envisagera de les modifier périodiquement.

## **11 Annexes**

Les règles spécifiques à chaque pays en ce qui concerne la Belgique, la France, l'Allemagne, l'Italie et les Pays-Bas sont énoncées dans les annexes.



## Schedule Règles spécifiques au pays pour la France

Le présent calendrier a pour objet de donner un aperçu (i) des modalités du canal de reporting interne local en France, (ii) des autorités de reporting externe désignées par la réglementation française pour recevoir et traiter les signalements externes, Et (iii) toute dérogation que la loi française sur la dénonciation a apportée aux dispositions de la directive européenne du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes dénonçant des infractions au droit de l'Union (2019/1937).

### 1 À propos de cette politique

1.1 Peuvent bénéficier d'une protection contre les représailles en vertu de cette politique locale, les personnes qui signalent ou divulguent, de bonne foi et sans considération financière directe, des informations relatives à:

- (a) Un crime,
- (b) Une infraction,
- (c) Une menace ou un préjudice à l'intérêt général,
- (d) La violation ou la tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur la base d'un tel engagement,
- (e) Une violation ou une tentative de dissimuler une violation du droit de l'Union européenne, ou des lois et règlements applicables (ci-après dénommée «**violation**»).

Les faits, informations ou documents couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical, le secret des délibérations judiciaires, le secret de l'enquête ou le secret des relations entre un avocat et son client ne peuvent être signalés ou divulgués en vertu de la présente politique et les personnes qui peuvent signaler ou divulguer de tels faits, les informations ou les documents ne sont pas protégés en vertu de cette politique locale.

### 2 Périmètre

Contrairement au champ d'application tel que mentionné à l'article 2 de cette politique, en vertu de la législation française, la procédure locale de signalement s'applique aux personnes/entités suivantes qui acquièrent des informations sur une plage à signaler dans un contexte professionnel:

- 2.1 Les employés ou anciens employés ou candidats à un emploi de l'entreprise lorsque les informations ont été acquises au cours de la relation de travail ou du processus de recrutement;
- 2.2 Les actionnaires de la société;
- 2.3 Les membres de la société membres de ses organes d'administration, de direction et de surveillance (y compris les membres non-exécutifs);
- 2.4 Les travailleurs intérimaires et les entrepreneurs indépendants de la société;
- 2.5 Le contractant de la société et ses sous-traitants ; et lorsqu'il s'agit d'entités juridiques, de membres de leur personnel, d'organes administratifs, de direction et de surveillance (y compris les membres non-exécutifs).

### 3 Canal de signalement interne local

3.1 Vous pouvez principalement faire part de vos préoccupations en utilisant notre procédure de signalement interne locale, comme décrit ci-dessous dans cette annexe règles spécifiques à chaque pays pour la France. Vous pouvez également, à votre discrétion, préférer soulever des préoccupations par le biais de la procédure interne globale centrale énoncée à l'article 5,2 de la politique.

3.2 En France et en ce qui concerne Robert Half International France SAS, Robert Half SAS et Protiviti SAS, tout signalement peut être effectué via le canal de signalement interne local suivant:

- (a) Le canal de signalement interne de l'entité de la Société pour les signalements de dénonciation est géré en externe par OneTrust (anciennement Convercent), qui a été désigné pour remplir cette fonction.
- (b) vous pouvez faire votre signalement oralement, par écrit ou en personne:
  - (i) Pour faire un signalement oral, vous pouvez communiquer avec la ligne d'assistance OneTrust (anciennement Convercent) au 0805-080313 ;
  - (ii) Pour faire un signalement écrit, vous pouvez accéder au portail Web OneTrust (anciennement Convercent) via [www.RobertHalfEthicsLine.com](http://www.RobertHalfEthicsLine.com) ou envoyer un e-mail au responsable des plaintes local:

pour Protiviti SAS: [Complaint-manager-France-Protiviti@protiviti.fr](mailto:Complaint-manager-France-Protiviti@protiviti.fr) ; pour Robert Half International France SAS [Complaint-manager-France-RHIF@roberthalf.net](mailto:Complaint-manager-France-RHIF@roberthalf.net) , pour Robert Half SAS: [Complaint-manager-France-RobertHalf@roberthalf.net](mailto:Complaint-manager-France-RobertHalf@roberthalf.net).

Lorsque vous choisissez de faire un rapport oral, vous aurez la possibilité de vérifier, corriger et assurer l'exactitude de la transcription écrite de la conversation.

- (c) Tous les signalements de violations réelles ou présumées doivent être factuels et contenir autant d'informations que possible. Tous les renseignements communiqués, y compris sur l'identité du déclarant, sont traités comme confidentiels sous réserve des exigences légales et réglementaires applicables;
- (d) Vous recevrez un accusé de réception de votre rapport par écrit dans les sept jours suivant la présentation de votre rapport.
- (e) Le responsable local des plaintes a été désigné pour effectuer les tâches suivantes:
  - (i) maintenir la communication avec vous, y compris demander des informations complémentaires sur vous et le signalement, le cas échéant, ou vous permettre de transmettre d'autres éléments, quelle que soit sa forme ou son support, susceptibles de soutenir les allégations ou les faits rapportés;
  - (ii) veiller à ce que votre rapport fasse l'objet d'un suivi/d'une enquête diligents afin d'évaluer l'exactitude des allégations formulées dans le rapport;
  - (iii) veiller à ce qu'une décision soit prise sur toute mesure requise pour remédier à la violation signalée ou décider de clore la procédure;
  - (iv) vous fournir un retour d'information sur votre signalement, y compris des informations sur les mesures mises en œuvre pour enquêter sur votre signalement et, le cas échéant, sur les mesures envisagées ou prises pour donner suite au signalement et sur les motifs de ces mesures de suivi-. Un retour d'informations sera fournie dans un

délai raisonnable qui ne dépassera pas trois mois à compter de l'accusé de réception de votre signalement;

- (v) vous fournir des informations sur les raisons pour lesquelles il est considéré que votre déclaration ne peut pas être traitée ;
- (vi) Vous fournir des informations par écrit sur la clôture du traitement de votre signalement.

3.3 Les signalements anonymes peuvent être traités par le canal de signalement interne local si la gravité des faits dans le signalement est établie et si les éléments factuels sont suffisamment détaillés. Dans ce cas, le signalement sera examiné par le gestionnaire local des plaintes avec des précautions particulières, comme une évaluation préliminaire de la question de savoir si le rapport doit être communiqué à d'autres examinateurs. S'il s'avère que les allégations signalées ne sont pas suffisamment graves ou détaillées, le rapporteur en informera le gestionnaire local des plaintes.

3.4 Tous les articles de la politique de dénonciation qui n'ont pas été modifiés par la présente annexe, et à l'exception de l'article 5.2 et 5.3(b) de la politique, s'appliquent sans préjudice du canal de signalement interne local.

## 4 Confidentialité

4.1 En plus de ce qui est inclus dans l'article 6.3 de la politique, selon la réglementation française, L'identité de l'informateur et toute autre information permettant de déduire ses informations peuvent être divulguées lorsque les personnes chargées de la collecte ou du traitement des signalements sont légalement tenues de signaler les faits aux autorités judiciaires.

4.2 Outre ce qui est prévu à l'article 6.4 de la politique, selon la réglementation française, les éléments permettant d'identifier la personne visée dans un signalement comme une personne à qui une violation est imputée ne peuvent être divulgués, sauf auprès de l'autorité judiciaire, une fois qu'il a été établi que le rapport est fondé.

## 5 Canal de signalement externe

### 5.1 Voie de signalement externe

Comme indiqué dans l'article 5.6 de cette politique, si vous estimez que vous ne pouvez pas faire part de vos préoccupations via le canal de signalement interne (mondial ou local) et que vous pensez raisonnablement que les informations que vous souhaitez signaler sont vraies, vous pouvez envisager de signaler le problème à une autorité externe compétente. En ce qui concerne la France, vous pouvez faire un signalement externe auprès des autorités compétentes désignées par le législateur français.

### 5.2 Les autorités compétentes pour recevoir un signalement externe

- (a) Les autorités chargées de recevoir les signalements, de rendre compte des réactions et d'assurer le suivi des signalements externes, telles que définies par le décret 2022-1284 du 3 octobre 2022, sont notamment les suivantes:
  - (i) Le défenseur des droits
  - (ii) La DGCCRF

- (iii) Le HAS
  - (iv) La CNIL
  - (v) La DGT
  - (vi) La DGEFP
  - (vii) l'autorité judiciaire
  - (viii) Une institution, un organe ou un organisme européen compétent pour collecter des informations sur les violations du droit européen.
- (b) La liste exhaustive de ces autorités peut être consultée à l'adresse <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046357368>.
- (c) De plus amples informations sur la manière de faire un rapport externe avec les autorités compétentes sont disponibles sur les sites Internet respectifs des différentes autorités.