

## WHISTLEBLOWING POLICY

### SUMMARY

1. Regulatory background and nature of the institution. Purpose of the policy .....	2
2. Recipients.....	2
3. Object and content the Reports.....	3
3.1 Facts and behaviors that may be subject to Reports .....	3
3.2 Facts and behaviors that cannot be the subject of Report .....	4
3.3 Content of the Report.....	4
3.4 Anonymous Reports.....	4
4. Reporting channels .....	5
4.1 Internal reporting channels.....	5
4.2 External reporting channel - ANAC .....	6
5. Management of the internal reporting channel.....	6
5.1. Preliminary analysis .....	6
5.2. Specific Insights .....	6
5.3. Implementation timelines of the Internal Reporting analysis procedure.....	7
6. Forms of protection for the Whistleblower and the Reported and other Recipients .....	7
6.1. Confidentiality obligations regarding the identity of the Whistleblower.....	7
6.2. Prohibition of retaliation against the Whistleblower and other Recipients.....	8
6.3. Protection of the Reported Person .....	9
7. Data controller for privacy purposes.....	9
8. Retention of documentation .....	10
9. Data protection rights of the Whistleblower, the Reported Person and other affected persons.....	10
10. Disciplinary remarks .....	11

## 1. Regulatory background and nature of the institution. Purpose of the policy

The provisions of the Act of March 21, 2022 aim to strengthen the guarantees offered to people who report or publicly disclose sensitive or even confidential information in the public interest. They transpose into French law the directive of October 23, 2019 on the protection of persons who report violations of Union law. The provisions amend and become part of Law n°2016-1691 of December 9, 2016 on transparency, the fight against corruption and the modernization of economic life, which governed the regime applicable in France prior to the directive.

Indeed, the October 23, 2019 directive requires Member States to provide protection measures for individuals who report or disclose any information concerning the violation of certain rules of European Union law, in restrictively listed areas (public procurement, financial services, product safety...), or concerning an act or omission that runs counter to the objectives pursued by these rules, regardless of the degree of seriousness of the facts.

Marchon France SAS ("**Marchon**" or the "**Company**") intends to promote a corporate culture characterized by virtuous behaviors and a system of corporate governance that prevents the commission of unlawful acts, while at the same time guaranteeing a work environment in which employees can confidently report any unlawful behavior, enabling a virtuous path of transparency and compliance with appropriate ethical standards. For this reason, the Company intended to adopt this procedure to define appropriate channels of communication for the receipt, analysis and processing of reports of possible unlawful conduct or conduct that harms the public interest or integrity of the Company, pursuant to the latest provisions mentioned above (the "**Whistleblowing Policy**").

As a preliminary step and as a key element of the entire system, the Company declares that it prohibits and stigmatizes any act of retaliation or discrimination, direct or indirect, against anyone who reports in good faith potential unlawful conduct, for reasons directly or indirectly related to the report, providing for appropriate sanctions within the disciplinary system against those who violate the measures to protect the reporter. At the same time, the Company is committed to adopting appropriate sanctions against those who make reports with intent or gross negligence that prove to be unfounded.

The Company is also committed to ensuring that the identity of whistleblowers is always kept confidential and that they do not incur any liability for reporting in good faith possible unlawful conduct through the channels provided for that purpose.

Given the above, Marchon Management has implemented this Whistleblowing Policy.

## 2. Recipients

Recipients of this policy (hereinafter, "**Recipients**" or also "**Whistleblowers**") are the subjects identified in Articles 6 and 8 of Law n°2016-1691 of December 9, 2016 , including, in particular:

- members of staff, persons whose employment relationship has ended, where the information was obtained in the course of that relationship, and persons who have applied for employment with the entity concerned, where the information was obtained in the course of that application
- Shareholders, associates and holders of voting rights in the entity's general meeting
- Members of the administrative, management or supervisory bodies

- External and occasional collaborators
- Co-contractors of the entity concerned, their subcontractors or, in the case of legal entities, members of the administrative, management or supervisory bodies of these co-contractors and subcontractors, as well as members of their staff.
- who submit substantiated reports of misconduct or violations as better defined in the following Section 4 of this Whistleblowing Policy (hereinafter, the "**Report**" or the "**Reports**").

The Recipients of the protections referred to in Section 6 below are also the persons referred to in article 6-1 of Law n°2016-1691 of December 9, 2016 (in particular facilitators; persons in contact with a whistleblower who risk being subject to one of the measures mentioned in II of article 10-1 in the context of their professional activities by their employer, their client or the recipient of their services).

The Whistleblowing Policy is brought to the attention of Recipients by posting it on Marchon's electronic bulletin board contained in a special area of the Company's intranet that can be easily accessed through the link that will be transmitted by the Company to personnel through a special e-mail, as well as by posting it on the Company's website.

Beneficiaries will also be informed of the existence of this policy through the internal regulations, in which it will be mentioned.

### 3. Object and content the Reports

#### 3.1 Facts and behaviors that may be subject to Reports

The Reports, which must be based on information regarding violations committed, including well-founded suspicions, as well as regarding violations that, on the basis of concrete elements, could be committed, may relate to any and all violations, potential or actual, put in place through acts or omissions, as defined under article 6 of Law n°2016-1691 of December 9, 2016 that harm the public interest or the integrity of Marchon and that have occurred or are very likely to occur within the Company's organization (the "**Violations**").

Violations include, but are not limited to:

- a crime,
- a misdemeanor,
- a threat or harm to the general interest,
- a violation or an attempt to conceal a violation of an international commitment duly ratified or approved by France, of a unilateral act of an international organization taken on the basis of such a commitment, of European Union law, or of a law or regulation.

Accordingly, Recipients who detect or become aware of possible Violations that involve or may have an impact on Marchon's integrity are required to activate the whistleblowing procedure (the "**Procedure**"), under the terms and conditions set forth in this Whistleblowing Policy, by reporting without delay the facts, events, and circumstances that they believe, without direct financial compensation, in good faith and based on reasonable evidence, to constitute a Violation.

### 3.2 Facts and behaviors that cannot be the subject of Report

Facts, information and documents, whatever their form or medium, the revelation or disclosure of which is prohibited by provisions relating to national defense secrecy, medical secrecy, the secrecy of judicial deliberations, the secrecy of judicial inquiries or investigations or the professional secrecy of lawyers may not be the subject of an alert.

### 3.3 Content of the Report

The Report must be adequately substantiated and must provide useful elements so that those who receive it can carry out the necessary verifications to assess its merits.

To this purpose, the Report should, as far as possible, be made by providing the following:

- i. a clear and complete description of the Violation, including omission, that is the subject of the Report;
- ii. The circumstances of time and place in which the Violation was committed;
- iii. the name(s) or other elements (e.g., function/company role) that allow for easy identification of the alleged perpetrator(s) of the Violation;
- iv. an indication of any other persons who may report on the facts that are the subject of the Report;
- v. the indication of any documents or other means of evidence that can confirm the merits of the reported facts;
- vi. where possible and/or applicable, an indication of the quantification of any damages, whether pecuniary or non-pecuniary (e.g., reputational) suffered or to be suffered by the Company or, if such damages were not determinable in their exact amount, the data on the basis of which the existence (or the risk of their occurrence) emerges, although their quantification is uncertain;
- vii. the Whistleblower's declaration of the absence or existence of a private interest linked to the Report.

To acquire the data referred to in (i) - (vi) above, the Whistleblower shall not engage in investigative activities on his/her own initiative.

Reports must be made without direct financial compensation and in good faith: sending Reports made for the mere purpose of retaliation or intimidation or unfounded Reports made with intent or gross negligence is sanctioned. In particular, sending of any communication that proves to be groundless based on objective elements and that is, again based on objective elements, made for the sole purpose of causing unfair harm to the person reported is sanctioned.

Any Reports made omitting one or more of the elements indicated above will be taken into consideration where they are sufficiently substantiated to allow for an effective verification activity, where appropriate through dialogue with the Whistleblower and/or third parties indicated in the report.

### 3.4 Anonymous Reports

It is possible to make Anonymous Reports, *i.e.*, those Reports without elements that would allow the Whistleblower to be identified. However, they limit the Company's ability to carry out an effective verification of what has been reported, as it is less easy to establish an effective information channel with the Whistleblower. Therefore, they will be considered only if they are adequately substantiated and detailed, where appropriate, by requesting further information through the reporting channels.

## 4. Reporting channels

### 4.1 Internal reporting channels

The Company will implement, as its main internal reporting channel, Navex (*VSP.ethicspoint.com*), which will be available 24 hours a day (the "**Reporting Channel**"), which allows to make written Reports.

**As an alternative:**

the Report could be made through Navex by a call (for France, the number to dial is 0800.90.07.61)

- i. The call will be taken by Navex and the Competent Procedure Manager receives a transcription of the Report from the call;
- ii. at the request of Whistleblower, the Reporting may be done orally through an in-person meeting with the HRBP, depending on the content of the Report as below indicated, which can be requested through the Reporting Channel and must be scheduled within a period of 15 days of the request. Full confidentiality about the meeting will be ensured.

The Reporting Channel guarantees, including through cryptographic tools, the confidentiality of the identity of the Whistleblower, the person involved and/or otherwise mentioned in the Report, as well as the content of the Report and related documentation.

Reports made through the Reporting Channel will be addressed to the competent Procedure Manager, depending on the content of the Violation reported and their competence as outlined below.

The Company has identified two autonomous functions dedicated to the preparation, maintenance and, in general, management of the Reporting Channel (as defined below) and the Reports made under this policy:

- **The** compliance team, based in the USA, appointed to receive the Reports concerning unlawful conduct relevant under Law n°2016-1691 of December 9, 2016 or violations of the organizational and management models provided therein, and whose members are specifically trained to manage the Reporting Channel;
- The Human Resources Business Partner of Marchon France ("**HRBP**") in charge of examining and assessing reports regarding Marchon France which will be sent by the compliance team (hereinafter, jointly, the "**Procedure Managers**").

Once the Report is received by the Reporting Channel, it is addressed to the compliance team, that, will address it to the HRBP of Marchon France if the report concerns Marchon France, except if the Report concerns the HRBP of Marchon France. In this case, the compliance team will examine and assess the report themselves.

The Procedure Managers, in addition to the reception activities, will also carry out the activities of examination and evaluation of the Reports. These activities may also be carried out by the Procedure Managers with the support of Marchon personnel and/or, if necessary, suitably qualified external consultants, subject to the provisions of Section 6.1 below.

If the Report is made to an individual other than the Procedure Managers, the report must be forwarded, within seven days of its receipt, to the compliance team, giving notice at the same time of such transmission to the Whistleblower.

Any documentation on the reported facts, as well as the results of any investigations already carried out on the matter, must also be forwarded to the Procedure Managers for their assessments.

## 4.2 External reporting channels

Whistle-blowers may also submit an external alert to :

- one of the competent authorities, designated in the appendix to decree no. 2022-1284 of October 3, 2022 and reproduced in the appendix to this policy
- the Défenseur des droits, who (unless the alert is one for which he himself has been designated as the competent external authority) refers the person concerned “to the authority or authorities best placed to deal with it”; i.e. one of the competent authorities designated by decree in the Conseil d'Etat or, failing that, the authority, administration or body best placed to deal with the alert;
- the judicial authority, i.e. the public prosecutor, who is responsible for receiving complaints and reports of facts likely to be classified as criminal, under the conditions laid down in the Code of Criminal Procedure;
- a European Union institution, body or agency competent to gather information on violations falling within the material scope of the October 23, 2019 directive.

## 5. Management of the internal reporting channel

### 5.1 Preliminary analysis

All the Reports are subjected to a preliminary analysis carried out by the competent Procedure Manager in order to verify the presence of useful data and information to allow an initial assessment of the merits of the Report itself.

In carrying out the aforementioned analysis, the competent Procedure Manager will avail him/herself - for specific aspects dealt with in the Reports and when deemed necessary - of the support of the from time to time competent and duly trained Company functions, as well as, when deemed appropriate, of specialized external consultants, without prejudice to what is regulated under point 6.1 below.

If, at the conclusion of the preliminary analysis phase, it emerges that there are no sufficiently circumstantial elements or, in any case, that the facts referred to in the Report are unfounded, the Report is filed with the relevant reasons, without prejudice to the possibility of requesting, if deemed necessary, additional information from the Whistleblower.

### 5.2 Specific Insights

With reference to each Report, where, following the preliminary analysis, useful and sufficient elements emerge or can be inferred for an assessment on the grounds of the Report itself, without prejudice to the right of defense of the reported person, the competent Procedure Manager will proceed to:

- a) start specific analyses, making use of the competent structures, as well as involving the relevant and duly trained corporate functions from time to time;
- b) terminate the investigation at any time, if, during the course of the same investigation, it is established that the Report is unfounded, subject to the provisions of subsection g);
- c) make use, if necessary, of experts or appraisers from outside the Company;
- d) agree with the Management or the head of the business function concerned by the Report the possible adoption of corrective actions necessary for the removal of the

- control deficiencies detected, ensuring, also, the monitoring of their implementation;
- e) agree with the Board of Auditors concerned with specific Reports, - concerning matters relating to complaints under articles of the commercial code relating to complaints from shareholders and/or reports of accounting irregularities - internal controls and any initiatives to be taken before the closure of the Report itself;
  - f) agree with the relevant functions on any steps to be taken to protect the Company's interests (e.g., legal action, suspension/deletion of suppliers from the Marchon Roll);
  - g) request, in agreement with the HR function and/or the head of the corporate function concerned by the Report, the initiation of disciplinary proceedings against the Whistleblower, in the case of Reports in relation to which Whistleblower's bad faith and/or merely defamatory intent is established, possibly also confirmed by the groundlessness of the Report itself;
  - h) submit the results of the investigation of the Report, if it relates to employees and is well-founded, to management and/or the HR function for evaluation so that the most appropriate measures can be taken against the reported employees. It will be the responsibility of the HR function to inform the appropriate Procedure Manager of such measures.

### **5.3 Implementation timelines of the Internal Reporting analysis procedure**

An acknowledgement of receipt of the Report will be issued within 7 days from the date of receipt of said Report through the Reporting Channel notifying the Whistleblower of the initiation of the Report analysis procedure.

Downstream of the examination process, and in any case within 3 months from the date of the notice of receipt or, in the absence of such notice, within 3 months from the expiration of the 7-day period from the submission of the Report, the competent Procedure Manager:

- in case of unfoundedness of the Report, informs the Whistleblower, through the Reporting Channel, of the reasoned outcome and the conclusion of the proceedings;
- if the outcome of the verification shows that the Report is not unfounded, proceeds to inform the Whistleblower, through the Reporting Channel, about the positive outcome of the investigation.

If the Report is found not to be unfounded, the relevant Procedure Manager shall also proceed to inform (i) the reported person by separate communication, as further specified under 6.3, and (ii) the Board of Statutory Auditors by appropriate communication.

## **6. Forms of protection for the Whistleblower and the Reported and other Recipients**

### **6.1 Confidentiality obligations regarding the identity of the Whistleblower**

Reports may not be used beyond what is necessary to adequately follow up on them.

The identity of the Whistleblower and any other information from which such identity may be inferred, directly or indirectly, are protected at every stage of the Reporting process, including any contexts subsequent to the Report itself, and may not be disclosed, without the express consent of the Whistleblower, to persons other than those responsible for receiving or following up Reports and expressly authorized to process such data.

An exception is made for cases in which liability by way of slander and defamation can be established under the provisions of the Criminal Code, and cases in which anonymity is not

enforceable by law (for purposes of example, but not limited to: criminal, tax or administrative investigations, inspections by supervisory bodies).

Within the scope of disciplinary proceedings, the identity of the Whistleblower may not be disclosed, where the allegation of the disciplinary charge is based on investigations separate and additional to the Report, even if consequent to it. If the charge is based, in whole or in part, on the Report and knowledge of the identity of the Whistleblower is indispensable for the defense of the reported person, the report will be usable for the purposes of disciplinary proceedings only if the Whistleblower expressly consents to the disclosure of its identity.

The Whistleblower shall be given notice by written communication of the reasons for the disclosure of confidential data, in cases where knowledge of his/her identity is essential for the defense of the Reporter, as well as when disclosure of the identity of the Whistleblower and the information from which it can be inferred are also indispensable for the defense of the other parties involved.

## **6.2 Prohibition of retaliation against the Whistleblower and other Recipients**

No form of retaliation or discriminatory measure, direct or indirect, affecting working conditions for reasons directly or indirectly related to the Report is permitted or tolerated against the Whistleblower and the Recipients.

In particular, except for the cases where the Report is made in an instrumental / or fraudulent manner or in any case in violation of the Whistleblowing Policy, the Whistleblower may not be sanctioned and/or dismissed and in any case may not be subjected to any discriminatory measures, direct or indirect, affecting working conditions for reasons related, even indirectly, to the Report. Discriminatory and/or retaliatory measures include, but are not limited to: dismissal, suspension or equivalent measures, demotion in rank or non-promotion, change of duties, change of place of work, reduction of salary, change of working hours; suspension of training or any restriction of access to it; negative merit notes or negative references; the adoption of disciplinary measures or any other sanction, including a fine; coercion, intimidation, harassment or ostracism; discrimination or otherwise unfavorable treatment; failure to convert a fixed-term employment contract to a permanent employment contract, where the employee had a legitimate expectation of such conversion; the non-renewal or early termination of a fixed-term employment contract; damage, including to a person's reputation, particularly on social media; or economic or financial harm, including loss of economic opportunities and loss of income; placement on improper lists on the basis of a formal or informal sector or industry agreement, which may result in the person's inability to find employment in the sector or industry in the future; early termination or cancellation of a contract for the provision of goods or services; cancellation of a license or permit; and the requirement to undergo psychiatric or medical examinations.

Any form of retaliation or discrimination influencing the working conditions of those who cooperate in the activities of verifying the merits of the Report is also prohibited.

The Whistleblower and/or the person who believes that he or she has been retaliated against in connection with a Report shall give detailed notice to the competent Head of Procedure, who, having ascertained the merits, shall report the case to the competent corporate functions so that the necessary measures may be taken to restore the situation and/or remedy the negative effects of the retaliation.



The Company reserves the right to take any appropriate action against anyone who engages in, or threatens to engage in, acts of retaliation against Whistleblowers or other Recipients in accordance with the Whistleblowing Policy, without prejudice to the right of defense of the accused.

### 6.3 Protection of the Reported Person

The person who is the subject of a Report (the "**Reported Person**") shall be informed by the Competent Procedure Manager as soon as possible after the analysis of the Report, consistent with the investigation. In particular, the Reported Person shall be informed about: (i) the person identified by the competent Procedure Manager to be in charge of carrying out the analysis activities following the report; (ii) the facts that are the subject of the Report; (iii) the office or divisions that may receive the Report within the Company or in other entities or companies in the group to which the Company belongs; and (iv) to the exercise of one's rights to access and rectify data.

If there is a substantial risk that such disclosure will compromise the Company's ability to effectively investigate the content of the Report or to gather the necessary evidence, the Reported Person may be informed later and in particular only when such risks cease to exist, always in compliance with the applicable regulatory provisions. Disclosures will not be made in the case of irrelevant or unsubstantiated Reports.

After being informed about the Report, the Reported Person will have the opportunity to explain his or her version of the facts on the basis of which the Report was made.

It is understood that the Company also ensures the protection of the confidentiality of the identity of the Reported Person, not only through the adoption of specific technical measures, but also organizational measures aimed at avoiding the undue circulation of personal information within the Company to individuals who have not been authorized to process personal data.

## 7. Data controller for privacy purposes

The Data Controller of the personal data collected through the Whistleblowing process governed by this Whistleblowing Policy is identified in the Company (hereinafter, the "**Data Controller**") pursuant to and in accordance with EU Regulation No. 2016/679 ("**GDPR**").

The Data Controller processes the personal data contained in the Report for the purposes identified in this procedure, through the deputies and authorized parties, within the limits of the regulatory requirements, namely, for the collection, management and analysis of the Reports received both by computer and manually.

For the pursuit of the purposes indicated, any personal data contained in the Reports will be collected, processed and managed by the members of the SB and the HRBP, as the Procedure Manager, as well as by any individuals who contribute to the Procedure, authorized to process or appointed as Data Processors pursuant to Article 28 of the GDPR. These subjects will be specifically identified by the Owner, who will also provide appropriate instructions on the methods and purposes of processing and ensure that they are subject to adequate obligations of confidentiality and privacy.

The Data Controller may also communicate, provided that it is necessary for the pursuit of the purposes of processing, the personal data collected to third parties belonging to the following categories:

- competent authorities and other public administrations. These entities will act as autonomous data controllers;
- companies/entities/associations carrying out, by way of example, consulting activities, support for the provision of services etc., which will act, as the case may be, as autonomous data controllers, or as data processors on the basis of a specific agreement on the processing of personal data concluded pursuant to Article 28 GDPR.

## 8. Retention of documentation

The functions involved in the activities regulated by the Whistleblowing Policy ensure, each to the extent of its competence and by means of the information systems used, the traceability of data and information and provide for the preservation and archiving of the documentation produced, on paper and/or electronically, so as to enable the reconstruction of the different stages of the process itself.

The storage of documentation related to Reports in special paper/computer files with high security/confidentiality standards is guaranteed.

When, at the request of the Whistleblower, the Report is made orally in a face-to-face meeting with the personnel in charge, it shall be documented, with the Whistleblower's consent, by recording on a device suitable for storage and listening or by taking minutes. In case of minutes, the Whistleblower may verify, correct and confirm the minutes of the meeting before affixing his or her signature.

In the report file, personal data that are manifestly not relevant to the processing of a specific report will not be collected or, if accidentally collected, will be deleted without undue delay.

The documentation shall be kept for the time necessary to carry out the activities for which it is collected, and in any case for a period not exceeding 5 (five) years from the conclusion of the phase of assessment of the conduct that is the subject of the reports, unless specific needs arise in order to defend or protect the rights and/or legitimate interests of the Company or third parties, including in the case of complaints, litigation or pre-litigation. At the end of the retention period, the records will be deleted.

## 9. Data protection rights of the Whistleblower, the Reported Person and other affected persons

To the Whistleblower, the Reported Person and any other person who may be involved in the Report and related Procedure (so-called "**Interested Parties**"), the legislation on the protection of personal data recognizes, subject to the limitations identified by the relevant provisions of the law, specific rights such as.

- Right of access:** i.e. the right to obtain from the data controller confirmation as to whether or not personal data are being processed and, if so, to obtain access to the personal data and the following information: (i) the purposes of the processing; (ii) the categories of personal data in question; (iii) the recipients or categories of recipients to whom the personal data have been or will be disclosed, in particular if recipients in third countries or international organizations; (iv) when possible, the expected period of retention of the personal data or, if this is not possible, the criteria used to determine this period; (v) the right to lodge a complaint with a supervisory authority; (vi) if the data are

not collected from you, all available information about their origin. It is understood that even in the case of a right of access, if the conditions are met, the Company guarantees the protection of the identity of the Data Subjects.

- b) **Right to rectification and erasure:** in the cases provided for by the applicable legal provisions, the Data Subject may exercise the right to obtain the rectification of inaccurate personal data concerning him/her as well as, taking into account the purposes of the processing, the right to obtain the integration of incomplete personal data. The Data Subject also has the right to obtain the erasure of personal data if any of the following reasons exist: (i) the personal data are no longer necessary in relation to the purposes for which they were collected or otherwise processed; (ii) the data are being processed unlawfully; (iii) he or she has objected to the processing activity and there is no overriding legitimate reason; (iv) the personal data must be erased in order to comply with a legal obligation.
- c) **Right to restriction of processing:** i.e. the Data Subject has the right to obtain from the Company the restriction of processing in the following cases: (i) for the period necessary for the Data Controller to verify the accuracy of the data whose accuracy has been disputed by the Data Subject; (ii) in case of unlawful processing of personal data; (iii) even if your personal data are not necessary for the purposes of the processing, You need them to be processed for the establishment, exercise or defense of a right in court; (iv) for the period necessary for the verification as to whether the Data Controller's legitimate reasons prevail over your request to object to the processing.
- d) **Right to object:** the Data Subject has the right to object at any time, on grounds relating to his or her particular situation, to the processing of personal data carried out on the basis of legitimate interest under Article 6(1)(f) GDPR.
- e) **Right to lodge a complaint and/or appeal:** the Data Subject has the right to lodge a complaint with the Data Protection Authority and/or appeal to the judicial authority, if his or her data processing rights are deemed to have been violated.

## 10. Disciplinary remarks

Without prejudice to the provisions of the internal regulations from time to time adopted by the Company and annexed to which reference is expressly made, the failure of Company employees to comply with their duties that may have come to light as a result of a Report, entails the possibility for the Company to apply the disciplinary measures listed in the internal regulations, depending on the seriousness and extent of the failures and the circumstances accompanying them.

For the purposes of the above and without prejudice to the provisions of the applicable National Collective Labor Agreements, it should be noted that any conduct that results in (i) a violation of the rules covered by this Whistleblowing Policy and/or (ii) a violation of the laws on so-called Whistleblowing, as well as (iii) the integration of one or more Violations established downstream of the Procedure, as defined above, may entail to the application of the abovementioned disciplinary sanctions, once the relevant procedure pursuant to Law n°2016-1691 of December 9, 2016 has been completed.

\* \* \*

On a periodic basis, the Company will conduct an evaluation of the Reporting Channel and the Reporting Management Process to determine its effectiveness and, where necessary, make appropriate adjustments and modifications.

## **Appendix - List of competent authorities designated in the appendix to decree no. 2022-1284 of October 3, 2022**

### **1. Public procurement**

- Agence française anticorruption (AFA), pour les atteintes à la probité ;
- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), pour les pratiques anticoncurrentielles ;
- Autorité de la concurrence, pour les pratiques anticoncurrentielles ;

### **2. Financial services, products and markets and the prevention of money laundering and terrorist financing:**

- Autorité des marchés financiers (AMF), pour les prestataires en services d'investissement et infrastructures de marchés ;
- Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), pour les établissements de crédit et organismes d'assurance ;

### **3. Product safety and compliance:**

- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) ;
- Service central des armes et explosifs (SCAE) ;

### **4. Transport safety:**

- Direction générale de l'aviation civile (DGAC), pour la sécurité des transports aériens ;
- Bureau d'enquêtes sur les accidents de transport terrestre (BEA-TT), pour la sécurité des transports terrestres (route et fer) ;
- Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA), pour la sécurité des transports maritimes ;

### **5. Environmental protection**

- Inspection générale de l'environnement et du développement durable (IGEDD) ;

### **6. Radiation protection and nuclear safety**

- Autorité de sûreté nucléaire (ASN) ;

### **7. Food safety**

- Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) ;
- Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;

### **8. Public health**

- Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
- Agence nationale de santé publique (Santé publique France, SpF) ;
- Haute Autorité de santé (HAS) ;
- Agence de la biomédecine ;
- Etablissement français du sang (EFS) ;

- Comité d'indemnisation des victimes des essais nucléaires (CIVEN) ;
- Inspection générale des affaires sociales (IGAS) ;
- Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) ;
- Conseil national de l'ordre des médecins, pour l'exercice de la profession de médecin ;
- Conseil national de l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes, pour l'exercice de la profession de masseur-kinésithérapeute ;
- Conseil national de l'ordre des sages-femmes, pour l'exercice de la profession de sage-femme ;
- Conseil national de l'ordre des pharmaciens, pour l'exercice de la profession de pharmacien ;
- Conseil national de l'ordre des infirmiers, pour l'exercice de la profession d'infirmier ;
- Conseil national de l'ordre des chirurgiens-dentistes, pour l'exercice de la profession de chirurgien-dentiste ;
- Conseil national de l'ordre des pédicures-podologues, pour l'exercice de la profession de pédicure-podologue ;
- Conseil national de l'ordre des vétérinaires, pour l'exercice de la profession de vétérinaire ;

## **9. Consumer protection**

Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) ;

## **10. Protection of privacy and personal data, network and information systems security:**

- Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ;
- Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) ;

## **11. Violations affecting the financial interests of the European Union**

- Agence française anticorruption (AFA), pour les atteintes à la probité ;
- Direction générale des finances publiques (DGFiP), pour la fraude à la taxe sur la valeur ajoutée ;
- Direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI), pour la fraude aux droits de douane, droits anti-dumping et assimilés ;

## **12. Violations relating to the internal market**

- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), pour les pratiques anticoncurrentielles ;
- Autorité de la concurrence, pour les pratiques anticoncurrentielles et les aides d'Etat ;
- Direction générale des finances publiques (DGFiP), pour la fraude à l'impôt sur les sociétés ;

## **13. Activities conducted by the Ministry of Defense**

- Contrôle général des armées (CGA) ;
- Collège des inspecteurs généraux des armées ;

## **14. Public statistics**

- Autorité de la statistique publique (ASP) ;

## **15. Agriculture**

- Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) ;

## **16. Education and higher education**

- Médiateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;

## **17. Individual and collective labor relations, working conditions**

- Direction générale du travail (DGT) ;

## **18. Employment and professional training**

- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) ;

## **19. Culture**

- Conseil national de l'ordre des architectes, pour l'exercice de la profession d'architecte ;
- Conseil des maisons de vente, pour les enchères publiques ;

## **20. Rights and freedoms in relations with State administrations, local authorities, public establishments and organizations entrusted with a public service mission:**

- Défenseur des droits ;

## **21. Best interests and children's rights**

- Défenseur des droits ;

## **22. Discrimination**

- Défenseur des droits ;

## **23. Ethics of security personnel**

- Défenseur des droits.

## POLITIQUE DE LANCEURS D'ALERTE

### SYNTHÈSE

<b>1. Contexte réglementaire et nature de l'institution. Finalité de la politique</b>	<b>16</b>
<b>2. Bénéficiaires</b>	<b>16</b>
<b>3. Objet et contenu des Signalements</b>	<b>17</b>
3.1 Faits et comportements pouvant faire l'objet d'un Signalement	17
3.2 Faits et comportements ne pouvant faire l'objet d'un Signalement	18
3.3 Contenu du Signalement	18
3.4 Signalements anonymes	19
<b>4. Canaux de signalement</b>	<b>19</b>
4.1 Canaux de signalement internes	19
4.2 Canal de signalement externe - ANAC	20
<b>5. Gestion du canal de signalement interne</b>	<b>20</b>
5.1. Analyse préliminaire	20
5.2. Informations spécifiques	21
5.3. Calendrier de mise en œuvre de la procédure d'analyse des Signalements internes	21
<b>6. Formes de protection pour le Lanceur d'alerte et les Bénéficiaires objet du Signalement et autres Bénéficiaires</b>	<b>22</b>
6.1. Obligations de confidentialité concernant l'identité du Lanceur d'alerte	22
6.2. Interdiction des représailles à l'encontre du Lanceur d'alerte et des autres Bénéficiaires	22
6.3. Protection de la Personne signalée	23
<b>7. Responsable du traitement à des fins de protection de la vie privée</b>	<b>24</b>
<b>8. Conservation des documents</b>	<b>24</b>
<b>9. Droits à la protection des données du Lanceur d'alerte, de la Personne signalée et des autres personnes concernées</b>	<b>25</b>
<b>10. Remarques disciplinaires</b>	<b>26</b>

## 1. Contexte réglementaire et nature de l'institution. Finalité de la politique

Les dispositions de la loi du 21 mars 2022 visent à renforcer les garanties offertes aux personnes qui signalent ou divulguent publiquement, dans l'intérêt public, des informations sensibles, voire confidentielles.

Elles transposent en droit français la directive du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union. Les dispositions viennent modifier et s'insérer dans la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, qui régissait le régime applicable en France préalablement à la directive.

En effet, la directive du 23 octobre 2019 impose aux États membres de faire bénéficier de mesures de protection les personnes physiques qui signalent ou divulguent toute information portant sur la violation de certaines règles du droit de l'Union européenne, dans des domaines limitativement énumérés (commande publique, services financiers, sécurité des produits...), ou encore sur un acte ou une omission allant à l'encontre des objectifs poursuivis par ces règles, quel que soit le degré de gravité des faits.

Marchon France SAS (« **Marchon** » ou la « **Société** ») entend promouvoir une culture d'entreprise caractérisée par des comportements vertueux et un système de gouvernance d'entreprise qui empêche la commission d'actes illicites, tout en garantissant un environnement de travail dans lequel les salariés peuvent signaler en toute confiance tout comportement illicite, permettant ainsi un chemin vertueux de transparence et de respect des normes éthiques appropriées. C'est pourquoi la Société a décidé d'adopter cette procédure afin de définir les canaux de communication appropriés pour la réception, l'analyse et le traitement des signalements d'éventuels comportements illicites ou portant atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de la Société, conformément aux dernières dispositions susvisées (la « **Politique de lanceur d'alerte** »).

À titre d'étape préliminaire et d'élément clé de l'ensemble du système, la Société déclare interdire et stigmatiser tout acte de représailles ou de discrimination, direct ou indirect, à l'encontre de toute personne signalant de bonne foi un éventuel comportement illicite, pour des raisons directement ou indirectement liées au signalement, en prévoyant des sanctions appropriées dans le cadre du système disciplinaire à l'encontre des personnes qui enfreignent les mesures de protection de l'auteur du signalement. Parallèlement, la Société s'engage à adopter des sanctions appropriées à l'encontre des personnes effectuant, délibérément ou par négligence grave, des signalements qui s'avèrent infondés.

La Société s'engage également à veiller à ce que l'identité des lanceurs d'alerte reste toujours confidentielle et à ce qu'ils n'encourent aucune responsabilité pour avoir signalé de bonne foi un éventuel comportement illicite par le biais des canaux prévus à cet effet.

Compte tenu de ce qui précède, la direction de Marchon a mis en place la présente Politique de lanceurs d'alerte.

## 2. Bénéficiaires

Les bénéficiaires de la présente politique (ci-après, les « **Bénéficiaires** » ou également les « **Lanceurs d'alerte** ») sont les personnes identifiées aux articles 6 et 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, y compris, en particulier :

- Les membres du personnel, les personnes dont la relation de travail s'est terminée,



lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et les personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'entité concernée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature

- Les actionnaires, les associés et les titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité
- Les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance
- Les collaborateurs extérieurs et occasionnels

Les cocontractants de l'entité concernée, leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi que les membres de leur personnel.

qui soumettent des signalements étayés de fautes ou de violations mieux définies à la section 4 suivante de la présente Politique de lanceurs d'alerte (ci-après, le « **Signalement** » ou les « **Signalements** »).

Les Bénéficiaires des mesures de protection visées à la section 6 ci-dessous sont également les personnes visées à l'article 6-1 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 (notamment les facilitateurs ; les personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte qui risquent de faire l'objet de l'une des mesures mentionnées au II de l'article 10-1 dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services).

La Politique de lanceurs d'alerte est portée à l'attention des Bénéficiaires en l'affichant sur le tableau d'affichage électronique de la société Marchon, dans une zone spéciale de l'intranet de la Société à laquelle il est facile d'accéder grâce au lien que la Société transmettra au personnel dans un courrier électronique spécial, ainsi qu'en l'affichant sur son site web.

Les bénéficiaires seront également informés de l'existence de la présente politique par le biais du règlement intérieur dans lequel elle sera mentionnée.

### 3. Objet et contenu des Signalements

#### 3.1 Faits et comportements pouvant faire l'objet d'un Signalement

Les Signalements, qui doivent reposer sur des informations concernant les violations commises, y compris les soupçons fondés, ainsi que les violations qui, sur la base d'éléments concrets, pourraient être commises, peuvent concerner toutes les violations, potentielles ou réelles, mises en place par le biais d'actes ou d'omissions, tels que définis à l'article 6 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, qui portent atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de Marchon et qui se sont produites ou sont susceptibles de se produire au sein de l'organisation de la Société (les « **Violations** »).

Constituent des Violations, notamment :

- un crime,
- un délit,
- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général,
- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Par conséquent, les Bénéficiaires qui détectent ou prennent connaissance d'éventuelles Violations impliquant ou pouvant avoir un impact sur l'intégrité de la société Marchon sont tenus d'activer la procédure de dénonciation (la « **Procédure** »), dans les conditions énoncées dans la présente Politique de lanceurs d'alerte, en signalant sans délai les faits, événements et circonstances qu'ils estiment, sans contrepartie financière directe, de bonne foi et sur la base d'éléments de preuve raisonnables, constituer une Violation.

### **3.2 Faits et comportements ne pouvant faire l'objet d'un Signalement**

Les faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite par les dispositions relatives au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel de l'avocat ne peuvent pas faire l'objet d'un signalement.

### **3.3 Contenu du Signalement**

Le Signalement doit fournir des éléments utiles pour que ses destinataires puissent procéder aux vérifications nécessaires pour en évaluer le bien-fondé.

À cette fin, le Signalement devrait, dans la mesure du possible, être fait en fournissant les éléments suivants :

- une description claire et exhaustive de la Violation, y compris de l'omission, qui fait l'objet du Signalement ;
- Les circonstances de temps et de lieu dans lesquelles la Violation a été commise ;
- le(s) nom(s) ou d'autres éléments (p. ex., la fonction/le rôle dans la société) permettant d'identifier facilement l'auteur ou les auteurs présumés de la Violation ;
- une indication des autres personnes susceptibles de rapporter les faits qui font l'objet du Signalement ;
- l'indication des documents ou autres preuves pouvant confirmer le bien-fondé des faits signalés ;
- lorsque cela est possible et/ou applicable, une indication de la quantification des préjudices, pécuniaires ou non pécuniaires (par exemple, de réputation) que la Société a subis ou subira ou, si le montant exact de ces préjudices ne peut être déterminé, les données sur la base desquelles l'existence (ou le risque de leur survenance) apparaît, bien que leur quantification soit incertaine ;
- la déclaration du lanceur d'alerte quant à l'absence ou l'existence d'un intérêt privé lié au Signalement.

Afin d'obtenir les données visées aux points i) à vi) ci-dessus, le lanceur d'alerte ne doit pas mener d'enquête de sa propre initiative.

Les Signalements doivent être effectués sans contrepartie financière directe et de bonne foi : l'envoi de Signalements effectués aux seules fins de représailles ou d'intimidation, ou de Signalements non fondés effectués délibérément ou par négligence grave est sanctionné. En particulier, l'envoi de toute communication qui, selon des éléments objectifs, s'avère sans fondement et qui, toujours selon des éléments objectifs, est faite dans le seul but de causer un préjudice injuste à la personne signalée, est sanctionné.

Les Signalements omettant un ou plusieurs des éléments indiqués ci-dessus seront pris en considération s'ils sont suffisamment étayés pour assurer une vérification efficace, le cas échéant par le biais d'un dialogue avec le lanceur d'alerte et/ou les tiers indiqués dans le signalement.

### 3.4 Signalements anonymes

Il est possible d'effectuer des Signalements anonymes, c'est-à-dire des Signalements dépourvus d'éléments permettant d'identifier le lanceur d'alerte. Toutefois, ces Signalements limitent la capacité de la Société de réaliser une vérification efficace du fait signalé, étant donné qu'il est moins facile d'établir un canal d'information efficace avec le lanceur d'alerte. Par conséquent, ils ne seront pris en considération que s'ils sont suffisamment étayés et détaillés, le cas échéant, en demandant des informations complémentaires par le biais des canaux de signalement.

## 4. Canaux de signalement

### 4.1 Canaux de signalement internes

La Société mettra en place, comme principal canal de signalement interne, Navex ([VSP.ethicspoint.com](http://VSP.ethicspoint.com)), qui sera disponible 24 heures sur 24 (le « **Canal de signalement** ») et qui permettra d'effectuer des Signalements écrits.

Autrement :

Le Signalement peut être fait par téléphone par l'intermédiaire de Navex (pour la France, le numéro à composer est le **0800.90.07.61**)

- L'appel sera pris par Navex et le Gestionnaire de procédure compétent recevra une transcription du Signalement issu de l'appel ;
- à la demande du lanceur d'alerte, le Signalement peut être effectué verbalement lors d'une réunion en personne avec le RRH, en fonction du contenu du Signalement, comme indiqué ci-dessous, cette réunion pouvant être demandée par l'intermédiaire du Canal de signalement et devant être programmée dans les 15 jours suivant la demande. La confidentialité absolue de la réunion sera assurée.

Le Canal de signalement garantit, y compris au moyen d'outils cryptographiques, la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, de la personne impliquée et/ou mentionnée dans le Signalement, ainsi que le contenu du Signalement et de la documentation connexe.

Les Signalements générés par l'intermédiaire du Canal de signalement seront adressés au Gestionnaire de procédure compétent, en fonction du contenu de la Violation signalée et de ses compétences, comme indiqué ci-dessous.

La Société a identifié deux fonctions autonomes chargées de la préparation, de la maintenance et, d'une manière générale, de la gestion du Canal de signalement (tel que défini ci-dessous) et des Signalements effectués dans le cadre de la présente politique :

- L'équipe de conformité, basée aux Etats-Unis, désignée pour recevoir les Signalements concernant tout comportement illicite visé par la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 ou les violations des modèles d'organisation et de gestion qui y sont prévus, et dont les membres sont spécifiquement formés à la gestion du Canal de signalement ;
- Le Responsable Ressources Humaines de la société Marchon France (« **RRH** ») chargé de l'examen et de l'évaluation des Signalements concernant Marchon France qui lui seront renvoyés par l'équipe de conformité.

(désignés ci-après conjointement, les « **Gestionnaires de procédure** »).

Une fois que le Canal de signalement reçoit le Signalement, celui-ci est adressé à l'équipe de conformité qui l'adressera au RRH de Marchon France si le signalement concerne Marchon France, excepté dans le cas où le signalement concernerait le RRH de Marchon France. Dans ce cas, l'équipe de conformité examinera et évaluera elle-même le signalement.

Les activités d'examen et d'évaluation des signalements peuvent être assurées par les Gestionnaires de procédure avec le soutien du personnel de Marchon et/ou, si nécessaire, de consultants externes dûment qualifiés, sous réserve des clauses de la section 6.1 ci-dessous. Si le Signalement est adressé à une personne autre que les Gestionnaires de procédure, il doit être transmis, dans les sept jours suivant sa réception, à l'équipe de conformité, en informant en même temps le lanceur d'alerte de cette transmission.

Les documents sur les faits signalés, ainsi que les résultats des enquêtes déjà menées à ce sujet, doivent également être transmis aux Gestionnaires de procédure afin qu'ils les évaluent.

## 4.2 Canaux de signalement externes

Les lanceurs d'alerte peuvent également adresser un signalement externe auprès :

- De l'une des autorités compétentes, désignées en annexe du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 et reproduite en annexe de la présente politique
- du Défenseur des droits qui (sauf dans le cas où l'alerte est de celles pour lesquelles il aurait lui-même été désigné comme l'autorité externe compétente) oriente la personne concernée « vers la ou les autorités les mieux à même d'en connaître » ; c'est-à-dire l'une des autorités compétentes désignées par décret en Conseil d'État ou, à défaut, de l'autorité, l'administration ou l'organisme le mieux à même de connaître du signalement ;
- de l'autorité judiciaire, c'est-à-dire, du procureur de la République, chargé de recevoir les plaintes et dénonciations portant sur des faits susceptibles de recevoir une qualification pénale, dans les conditions prévues par le code de procédure pénale ;
- d'une institution, un organe ou un organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations entrant dans le champ matériel d'application de la directive du 23 octobre 2019.

## 5. Gestion du canal de signalement interne

### 5.1 Analyse préliminaire

Les Signalements font tous l'objet d'une analyse préliminaire assurée par le Gestionnaire de procédure compétent afin de vérifier la présence de données et d'informations utiles pour permettre une première évaluation du bien-fondé du Signalement lui-même.

Dans le cadre de l'analyse susmentionnée, le Gestionnaire de procédure compétent s'appuiera - pour les aspects spécifiques traités dans les Signalements et lorsqu'il le jugera nécessaire - sur les fonctions compétentes et dûment formées de la Société, ainsi que, lorsqu'il le jugera approprié, sur des consultants externes spécialisés, sans préjudice de ce qui est prévu au point 6.1 ci-dessous.

Si, à l'issue de la phase d'analyse préliminaire, il apparaît qu'il n'y a pas d'éléments suffisamment probants ou, en tout état de cause, que les faits mentionnés dans le Signalement ne sont pas fondés, le Signalement est classé avec les motifs pertinents, sans préjudice de la possibilité de demander, si cela est jugé nécessaire, des informations supplémentaires au

lanceur d'alerte.

## 5.2 Informations spécifiques

En ce qui concerne chaque Signalement, lorsque, à la suite de l'analyse préliminaire, des éléments utiles et suffisants apparaissent ou peuvent être déduits, permettant ainsi d'évaluer le bien-fondé du Signalement lui-même, sans préjudice du droit à la défense de la personne signalée, le Gestionnaire de procédure compétent :

- lancera des analyses spécifiques, en faisant appel aux structures compétentes, ainsi qu'en impliquant de temps à autre les fonctions concernées et dûment formées ;
- mettra fin à l'enquête à tout moment si, au cours de cette enquête, il est établi que le Signalement n'est pas fondé, sous réserve des stipulations du paragraphe g) ;
- fera appel, si nécessaire, à des experts ou à des évaluateurs extérieurs à la Société ;
- conviendra avec la Direction ou le responsable de la fonction concernée par le Signalement de l'adoption éventuelle des mesures correctives nécessaires pour remédier aux déficiences de contrôle détectées, en assurant également le suivi de leur mise en œuvre ;
- conviendra avec le Comité des commissaires aux comptes concerné par des Signalements spécifiques - concernant les questions relatives aux plaintes au titre des dispositions du Code du commerce relatives aux plaintes des actionnaires et/ou des signalements d'irrégularités comptables - des contrôles internes et éventuelles initiatives à prendre avant la clôture du Signalement lui-même ;
- conviendra avec les fonctions concernées des mesures à prendre pour protéger les intérêts de la Société (p. ex., action en justice, suspension/suppression de fournisseurs de la liste Marchon) ;
- demandera, en accord avec la fonction RH et/ou le responsable de la fonction concernée par le Signalement, l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre du Lanceur d'alerte, dans le cas de Signalements pour lesquels la mauvaise foi et/ou l'intention purement diffamatoire du Lanceur d'alerte est établie, éventuellement confirmée par le caractère infondé du Signalement lui-même ;
- présentera les résultats de l'enquête sur le Signalement, s'il concerne des salariés et s'il est fondé, à la direction et/ou à la fonction RH pour évaluation afin que les mesures les plus appropriées puissent être prises à l'encontre des salariés signalés. Il incombera à la fonction RH d'informer le Gestionnaire de procédure concerné de ces mesures.

## 5.3 Calendrier de mise en œuvre de la procédure d'analyse des Signalements internes

Un accusé de réception du Signalement sera émis dans les 7 jours suivant la date de réception dudit Signalement par le Canal de signalement, notifiant au Lanceur d'alerte le lancement de la procédure d'analyse du Signalement.

En aval de la procédure d'examen, et en tout état de cause dans les 3 mois suivant la date de l'avis de réception ou, en l'absence d'un tel avis, dans les 3 mois suivant l'expiration du délai de 7 jours à compter de la présentation du Signalement, le Gestionnaire de procédure compétent :

- en cas de Signalement infondé, informe le Lanceur d'alerte, par l'intermédiaire du Canal de signalement, de l'issue motivée et de la conclusion de la procédure ;
- si le résultat de la vérification montre que le Signalement n'est pas infondé, il informe le Lanceur d'alerte, par l'intermédiaire du Canal de signalement, de l'issue positive de l'enquête.

S'il s'avère que le Signalement n'est pas infondé, le Gestionnaire de procédure concerné

informe également (i) la personne signalée par une communication distincte, comme indiqué au point 6.3, et (ii) le Comité des commissaires aux comptes par une communication appropriée.

## **6. Formes de protection pour le Lanceur d'alerte et les Bénéficiaires objet du Signalement et autres Bénéficiaires**

### **6.1 Obligations de confidentialité concernant l'identité du Lanceur d'alerte**

Les Signalements ne peuvent être utilisés au-delà de ce qui est nécessaire pour en assurer un suivi adéquat.

L'identité du Lanceur d'alerte et toute autre information à partir de laquelle cette identité peut être déduite, directement ou indirectement, sont protégées à chaque étape du processus de Signalement, y compris dans les contextes postérieurs au Signalement lui-même, et ne peuvent être divulguées, sans le consentement exprès du Lanceur d'alerte, à des personnes autres que celles chargées de la réception ou du suivi des Signalements et qui sont expressément autorisées à traiter ces données.

Une exception est faite pour les cas où la responsabilité pour calomnie et diffamation peut être établie en vertu des dispositions du Code pénal, et pour les cas où l'anonymat n'est pas applicable en vertu de la loi (par exemple, mais sans s'y limiter : enquêtes pénales, fiscales ou administratives, inspections par des organes de contrôle).

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'identité du Lanceur d'alerte ne peut être divulguée lorsque l'allégation de l'accusation disciplinaire repose sur des enquêtes distinctes et complémentaires du Signalement, même si elles en découlent. Si l'accusation repose, en tout ou en partie, sur le Signalement et que la connaissance de l'identité du Lanceur d'alerte est indispensable à la défense de la personne signalée, le rapport ne sera utilisable aux fins de la procédure disciplinaire que si le Lanceur d'alerte consent expressément à la divulgation de son identité.

Le Lanceur d'alerte est informé par écrit des raisons de la divulgation de données confidentielles, dans les cas où la connaissance de son identité est essentielle pour sa défense, ainsi que lorsque la divulgation de l'identité du Lanceur d'alerte et des informations qui peuvent en être déduites est également indispensable pour la défense des autres parties concernées.

### **6.2 Interdiction des représailles à l'encontre du Lanceur d'alerte et des autres Bénéficiaires**

Aucune forme de représailles ou de mesures discriminatoires, directes ou indirectes, affectant les conditions de travail pour des raisons liées, directement ou indirectement, au Signalement n'est autorisée ou tolérée à l'encontre du Lanceur d'alerte et des Bénéficiaires.

En particulier, à l'exception des cas où le Signalement est effectué de manière instrumentale et/ou frauduleuse ou, en tout état de cause, en violation de la Politique de dénonciation, le Lanceur d'alerte ne peut être sanctionné et/ou licencié et ne peut en aucun cas faire l'objet de mesures discriminatoires, directes ou indirectes, affectant ses conditions de travail pour des raisons liées, même indirectement, au Signalement.

Les mesures discriminatoires et/ou de rétorsion comprennent, sans s'y limiter: le licenciement,

la suspension ou des mesures équivalentes, la rétrogradation ou la non-promotion, le changement de fonctions, le changement de lieu de travail, la réduction de salaire, le changement d'horaires de travail; la suspension de la formation ou toute restriction d'accès à celle-ci; les appréciations ou les références négatives; l'adoption de mesures disciplinaires ou de toute autre sanction, y compris une amende; la coercition, l'intimidation, le harcèlement ou l'ostracisme; la discrimination ou tout autre traitement défavorable; la non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, lorsque le salarié s'attendait légitimement à cette conversion; le non-renouvellement ou la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée; l'atteinte, y compris à la réputation d'une personne, notamment sur les réseaux sociaux; ou le préjudice économique ou financier, y compris la perte d'opportunités économiques et le manque à gagner; l'inscription sur des listes inappropriées sur la base d'un accord sectoriel ou industriel formel ou informel, susceptible d'entraîner l'incapacité de la personne à trouver un emploi dans le secteur ou l'industrie à l'avenir; la résiliation anticipée ou l'annulation d'un contrat de fourniture de biens ou de prestation de services; l'annulation d'une licence ou d'un permis; et l'obligation de se soumettre à des examens psychiatriques ou médicaux.

Est également interdite toute forme de représailles ou de discrimination influençant les conditions de travail des personnes qui coopèrent aux activités de vérification du bien-fondé du Signalement.

Le Lanceur d'alerte et/ou la personne qui estime avoir fait l'objet de représailles dans le cadre d'un Signalement doivent en informer de manière détaillée le chef de procédure compétent, qui, après avoir vérifié le bien-fondé du cas, le signale aux services compétents afin que les mesures nécessaires puissent être prises pour rétablir la situation et/ou remédier aux effets négatifs des représailles.

La Société se réserve le droit de prendre toute mesure appropriée à l'encontre de toute personne qui se livre ou menace de se livrer à des actes de représailles à l'encontre de Lanceur d'alerte ou d'autres Bénéficiaires conformément à la Politique de dénonciation, sans préjudice du droit à la défense de l'accusé.

### **6.3 Protection de la Personne signalée**

La personne qui fait l'objet d'un Signalement (la « **Personne signalée** ») en est informée par le Gestionnaire de procédure compétent dès que possible après l'analyse du Signalement, conformément à l'enquête. En particulier, la Personne signalée est informée : (i) de la personne identifiée par le Gestionnaire de procédure compétent comme étant chargée de mener les activités d'analyse à la suite du Signalement ; (ii) des faits faisant l'objet du Signalement ; (iii) du bureau ou des divisions pouvant recevoir le Signalement au sein de la Société ou dans d'autres entités ou sociétés du groupe auquel appartient la Société ; et (iv) de l'exercice de ses droits d'accès et de rectification des données.

S'il existe un risque important qu'une telle divulgation compromette la capacité de la Société à enquêter efficacement sur le contenu du Signalement ou à rassembler les preuves nécessaires, la Personne signalée peut être informée ultérieurement et, en particulier, uniquement lorsque ces risques cessent d'exister, toujours dans le respect des dispositions réglementaires applicables. Aucune divulgation ne sera faite en cas de Signalements non pertinents ou non fondés.

Après avoir été informée du Signalement, la Personne signalée aura la possibilité d'expliquer sa version des faits sur la base desquels le Signalement a été établi.

Il est entendu que la Société assure également la protection de la confidentialité de l'identité de la Personne signalée, non seulement par l'adoption de mesures techniques spécifiques, mais aussi de mesures organisationnelles visant à éviter la circulation indue d'informations personnelles au sein de la Société à des personnes n'ayant pas été autorisées à traiter des données à caractère personnel.

## **7. Responsable du traitement à des fins de protection de la vie privée**

Le Responsable du traitement des données à caractère personnel collectées dans le cadre du processus de Dénonciation régi par la présente Politique de dénonciation est défini au sein de la Société (ci-après, le « **Responsable du traitement** ») conformément au règlement de l'UE n° 2016/679 (« **RGPD** ») et en application de celui-ci.

Le Responsable du traitement traite les données à caractère personnel figurant dans le Signalement aux fins identifiées dans cette procédure, par l'intermédiaire des adjoints et des parties autorisées, dans les limites des exigences réglementaires, à savoir pour la collecte, la gestion et l'analyse des Signalements reçus à la fois par ordinateur et manuellement.

Pour la réalisation des finalités indiquées, les données à caractère personnel figurant dans les Signalements seront collectées, traitées et gérées par les membres de l'équipe de conformité et le RRH, en tant que Gestionnaire de procédure, ainsi que par toute personne contribuant à la procédure, autorisée à traiter ou désignée comme Sous-traitant conformément à l'article 28 du RGPD. Ces personnes seront spécifiquement identifiées par le Titulaire, qui fournira également des instructions appropriées sur les méthodes et les finalités du traitement et veillera à ce qu'elles soient soumises à des obligations adéquates de confidentialité et de respect de la vie privée.

Le Responsable du traitement peut également communiquer les données à caractère personnel collectées, à condition que cela soit nécessaire à la réalisation des finalités du traitement, à des tiers appartenant aux catégories suivantes :

- les autorités compétentes et autres administrations publiques. Ces entités agiront en tant que responsables autonomes du traitement ;
- des sociétés/entités/associations exerçant, par exemple, des activités de conseil, d'assistance à la prestation de services, etc., qui agiront, selon le cas, en tant que responsables autonomes du traitement, ou en tant que sous-traitants sur la base d'un accord spécifique relatif au traitement des données à caractère personnel conclu en vertu de l'article 28 du RGPD.

## **8. Conservation des documents**

Les fonctions impliquées dans les activités réglementées par la Politique de dénonciation assurent, chacune dans la mesure de ses compétences et au moyen des systèmes d'information utilisés, la traçabilité des données et des informations et prévoient la conservation et l'archivage des documents produits, sur papier et/ou sous forme électronique, de manière à permettre la reconstitution des différentes étapes du processus lui-même.

Le stockage des documents relatifs aux Signalements dans des dossiers papier/informatiques spéciaux répondant à des normes de sécurité/confidentialité élevées est garanti.

Lorsque, à la demande du Lanceur d'alerte, le Signalement est effectué verbalement lors d'une



réunion en face à face avec le personnel responsable, il est documenté, avec le consentement du Lanceur d'alerte, par un enregistrement sur un dispositif adapté au stockage et à l'écoute ou par la rédaction d'un procès-verbal.

En cas de procès-verbal, le Lanceur d'alerte peut vérifier, corriger et confirmer le procès-verbal de la réunion avant d'y apposer sa signature.

Dans le fichier de rapport, les données à caractère personnel qui ne sont manifestement pas pertinentes pour le traitement d'un signalement spécifique ne seront pas collectées ou, si elles sont collectées accidentellement, elles seront supprimées dans les plus brefs délais.

Les documents sont conservés pendant le temps nécessaire à la réalisation des activités pour lesquelles ils sont collectés et, en tout état de cause, pendant une période n'excédant pas 5 (cinq) ans à compter de la conclusion de la phase d'évaluation de la conduite faisant l'objet des signalements, à moins que des besoins spécifiques ne surviennent pour défendre ou protéger les droits et/ou les intérêts légitimes de la Société ou de tiers, y compris en cas de plainte, de litige ou de précontentieux. À l'issue de la période de conservation, les enregistrements seront supprimés.

## 9. Droits à la protection des données du Lanceur d'alerte, de la Personne signalée et des autres personnes concernées

La législation sur la protection des données à caractère personnel reconnaît au Lanceur d'alerte, à la Personne signalée et à toute autre personne susceptible d'être impliquée dans le Signalement et la Procédure connexe (les « **Parties intéressées** »), sous réserve des limitations prévues par les dispositions légales, des droits spécifiques tels que les suivants :

- a) **Droit d'accès** : c.-à-d. le droit d'obtenir du responsable du traitement la confirmation que des données à caractère personnel sont ou ne sont pas traitées et, le cas échéant, d'obtenir l'accès aux données à caractère personnel et aux informations suivantes : (i) les finalités du traitement ; (ii) les catégories de données à caractère personnel en question ; (iii) les destinataires ou les catégories de destinataires auxquels les données à caractère personnel ont été ou seront divulguées, en particulier si les destinataires se trouvent dans des pays tiers ou des organisations internationales ; (iv) si possible, la durée de conservation prévue des données à caractère personnel ou, si cela n'est pas possible, les critères utilisés pour déterminer cette durée ; (v) le droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle ; (vi) si les données ne sont pas collectées auprès de vous, toutes les informations disponibles sur leur origine. Il est entendu que même dans le cas d'un droit d'accès, si les conditions sont remplies, la Société garantit la protection de l'identité des Personnes concernées.
  
- b) **Droit de rectification et d'effacement** : dans les cas prévus par les dispositions légales applicables, la Personne concernée peut exercer le droit d'obtenir la rectification des données à caractère personnel inexactes la concernant ainsi que, compte tenu des finalités du traitement, le droit d'obtenir l'intégration des données à caractère personnel incomplètes. La Personne concernée a également le droit d'obtenir l'effacement des données à caractère personnel si l'un des motifs suivants existe : (i) les données à caractère personnel ne sont plus nécessaires au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées ou traitées ; (ii) les données sont traitées de manière illicite ; (iii) elle s'est opposée à l'activité de traitement et il n'existe aucun motif légitime impérieux ; (iv) les données à caractère personnel doivent être effacées afin de respecter une obligation légale.

- c) **Droit à la limitation du traitement** : c.-à-d. que la Personne concernée a le droit d'obtenir de la Société la limitation du traitement dans les cas suivants : (i) pendant la période nécessaire pour que le Responsable du traitement vérifie l'exactitude des données dont l'exactitude a été contestée par la Personne

concernée ; (ii) en cas de traitement illicite des données à caractère personnel ; (iii) même si vos données à caractère personnel ne sont pas nécessaires aux fins du traitement, vous avez besoin qu'elles soient traitées pour contester, exercer ou défendre un droit en justice ; (iv) pendant la période nécessaire pour vérifier que les motifs légitimes du Responsable du traitement prévalent sur votre demande d'opposition au traitement.

- d) **Droit d'opposition** : la Personne concernée a le droit de s'opposer à tout moment, pour des raisons tenant à sa situation particulière, au traitement de données à caractère personnel effectué sur la base d'un intérêt légitime en vertu de l'article 6, paragraphe 1, point f), du RGPD.
- e) **Droit d'introduire une réclamation et/ou un recours** : la Personne concernée a le droit d'introduire une réclamation auprès de l'autorité chargée de la protection des données et/ou un recours auprès de l'autorité judiciaire, si elle estime que ses droits en matière de traitement des données ont été violés.

## 10. Remarques disciplinaires

Sans préjudice des dispositions du règlement intérieur adopté périodiquement par la Société, et annexé, le manquement des salariés de la Société à leurs devoirs, qui peut avoir été révélé à la suite d'un Signalement, entraîne la possibilité pour la Société d'appliquer les mesures disciplinaires énumérées dans le règlement intérieur lui-même, en fonction de la gravité et de l'étendue des manquements et des circonstances qui les accompagnent.

Aux fins de ce qui précède, il convient de noter que tout comportement entraînant (i) une violation des règles couvertes par la présente Politique de dénonciation et/ou (ii) une violation des lois sur la prétendue Dénonciation, ainsi que (iii) l'intégration d'une ou plusieurs Violations établies en aval de la Procédure, telle que définie ci-dessus, peut entraîner l'application des sanctions disciplinaires susmentionnées, une fois que la procédure pertinente prévue à par la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 a été menée à bien.

\* \* \*

La Société évaluera périodiquement le Canal de signalement et le Processus de gestion des signalements afin d'en déterminer l'efficacité et, le cas échéant, d'y apporter les ajustements et modifications nécessaires.

## **Annexe – Liste des autorités compétentes, désignées en annexe du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022**

### **1. Marchés publics :**

- Agence française anticorruption (AFA), pour les atteintes à la probité ;
- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), pour les pratiques anticoncurrentielles ;
- Autorité de la concurrence, pour les pratiques anticoncurrentielles ;

### **2. Services, produits et marchés financiers et prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme :**

- Autorité des marchés financiers (AMF), pour les prestataires en services d'investissement et infrastructures de marchés ;
- Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), pour les établissements de crédit et organismes d'assurance ;

### **3. Sécurité et conformité des produits :**

- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) ;
- Service central des armes et explosifs (SCAE) ;

### **4. Sécurité des transports :**

- Direction générale de l'aviation civile (DGAC), pour la sécurité des transports aériens ;
- Bureau d'enquêtes sur les accidents de transport terrestre (BEA-TT), pour la sécurité des transports terrestres (route et fer) ;
- Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA), pour la sécurité des transports maritimes ;

### **5. Protection de l'environnement :**

- Inspection générale de l'environnement et du développement durable (IGEDD) ;

### **6. Radioprotection et sûreté nucléaire :**

- Autorité de sûreté nucléaire (ASN) ;

### **7. Sécurité des aliments :**

- Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) ;
- Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES)

### **8. Santé publique :**

- Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
- Agence nationale de santé publique (Santé publique France, SpF) ;
- Haute Autorité de santé (HAS) ;
- Agence de la biomédecine ;
- Etablissement français du sang (EFS) ;

- Comité d'indemnisation des victimes des essais nucléaires (CIVEN) ;
- Inspection générale des affaires sociales (IGAS) ;
- Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) ;
- Conseil national de l'ordre des médecins, pour l'exercice de la profession de médecin ;
- Conseil national de l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes, pour l'exercice de la profession de masseur-kinésithérapeute ;
- Conseil national de l'ordre des sages-femmes, pour l'exercice de la profession de sage-femme ;
- Conseil national de l'ordre des pharmaciens, pour l'exercice de la profession de pharmacien ;
- Conseil national de l'ordre des infirmiers, pour l'exercice de la profession d'infirmier ;
- Conseil national de l'ordre des chirurgiens-dentistes, pour l'exercice de la profession de chirurgien-dentiste ;
- Conseil national de l'ordre des pédicures-podologues, pour l'exercice de la profession de pédicure-podologue ;
- Conseil national de l'ordre des vétérinaires, pour l'exercice de la profession de vétérinaire ;

## **9. Protection des consommateurs :**

- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) ;

## **10. Protection de la vie privée et des données personnelles, sécurité des réseaux et des systèmes d'information :**

- Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ;
- Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) ;

## **11. Violations portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne :**

- Agence française anticorruption (AFA), pour les atteintes à la probité ;
- Direction générale des finances publiques (DGFiP), pour la fraude à la taxe sur la valeur ajoutée ;
- Direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI), pour la fraude aux droits de douane, droits anti-dumping et assimilés ;

## **12. Violations relatives au marché intérieur :**

- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), pour les pratiques anticoncurrentielles ;
- Autorité de la concurrence, pour les pratiques anticoncurrentielles et les aides d'Etat ;
- Direction générale des finances publiques (DGFiP), pour la fraude à l'impôt sur les sociétés ;

## **13. Activités conduites par le ministère de la défense :**

- Contrôle général des armées (CGA) ;
- Collège des inspecteurs généraux des armées ;

## **14. Statistique publique :**

- Autorité de la statistique publique (ASP) ;

## **15. Agriculture :**

- Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) ;

## **16. Education nationale et enseignement supérieur :**

- Médiateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;

**17. Relations individuelles et collectives du travail, conditions de travail :**

- Direction générale du travail (DGT) ;

**18. Emploi et formation professionnelle :**

- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) ;

**19. Culture :**

- Conseil national de l'ordre des architectes, pour l'exercice de la profession d'architecte ;
- Conseil des maisons de vente, pour les enchères publiques ;

**20. Droits et libertés dans le cadre des relations avec les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics et les organismes investis d'une mission de service public :**

- Défenseur des droits ;

**21. Intérêt supérieur et droits de l'enfant :**

- Défenseur des droits ;

**22. Discriminations :**

- Défenseur des droits ;

**23. Déontologie des personnes exerçant des activités de sécurité :**

- Défenseur des droits.