

PROCÉDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS



 **SCHRADER PACIFIC[®]**
Advanced Valves

Sommaire

SOMMAIRE	2
1. CHAMP D'APPLICATION	3
2. DEFINITION DU LANCEUR D'ALERTE	4
3. PROCEDURE DE SIGNALEMENT INTERNE	4
<i>A/ DESIGNATION DU REFERENT ETHIQUE</i>	4
<i>B/ MODALITES DE SIGNALEMENT INTERNE</i>	4
<i>C/ INSTRUCTION DU SIGNALEMENT</i>	6
4. PROTECTION DU SIGNALEMENT	8
<i>A/ CONFIDENTIALITE</i>	8
<i>B/ DESTRUCTION DES ELEMENTS</i>	8
<i>C/ PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE</i>	8
5. TRAITEMENT AUTOMATISE DES SIGNALEMENTS	9
<i>A/ CATEGORIE DE DONNEES</i>	9
<i>B/ DUREE DE CONSERVATION</i>	9
<i>C/ MESURES DE SECURITE</i>	9
6. DIFFUSION DE LA PROCEDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS	10

Conformément aux dispositions de la loi SAPIN II du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, une procédure de recueil des signalements (Lanceur d'Alertes) est mise en place au sein de la Société.

Ce dispositif a également pour objet de renforcer la démarche de Responsabilité Sociale de l'Entreprise mise en œuvre notamment au travers de son Code de Conduite.

Ce dispositif de recueil concerne les salariés comme les collaborateurs occasionnels et extérieurs de la Société qui, à l'occasion de leurs concours, pourraient révéler ou signaler des crimes ou délits constitutifs d'atteinte à la probité.

Le lanceur d'alerte doit avoir été témoin ou avoir eu personnellement connaissance des faits constitutifs du signalement.

La décision d'émettre un signalement suppose la responsabilisation de chacun. En effet, le signalement doit être fait de bonne foi et de manière désintéressée, c'est-à-dire sans malveillance ou sans attente d'une contrepartie personnelle ; et reposer sur des données objectives (faits précis, documents, témoignages, etc.).

1. CHAMP D'APPLICATION

Conformément aux dispositions légales, le dispositif de recueil des signalements peut être utilisé pour signaler des faits constituant :

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

Ces faits peuvent également porter sur l'existence de conduites ou de situations contraires au Code de conduite applicable aux salariés de la Société.

A titre d'exemple, un signalement pourrait porter sur :

- la violation :
 - o des lois anti-corruption ;
 - o du droit de la concurrence ;
 - o du droit bancaire et comptable ;
- des faits susceptibles de constituer :
 - o une fraude interne ou externe ;
 - o une situation de harcèlement moral ou sexuel ;
 - o un risque pour la sécurité ou l'environnement.

Les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus de la présente procédure d'alerte.

Le dispositif de signalement ne se substitue pas aux autres modes de détection de dysfonctionnements au sein de la Société, tels que la voie hiérarchique et les organes de représentation des salariés.

En conséquence, les questions liées aux conditions de travail, les conflits entre salariés ou les responsables hiérarchiques, les sanctions disciplinaires, sont résolues par la voie habituelle.

2. DEFINITION DU LANCEUR D'ALERTE

Un lanceur d'alerte est une personne physique, salarié de la Société, ou collaborateur extérieur et occasionnel de la Société (consultants, intérimaires ou personnel d'un sous-traitant...), qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, l'un des faits mentionnés dans l'article 1, dont elle a eu personnellement connaissance.

3. PROCEDURE DE SIGNALEMENT INTERNE

A/ DESIGNATION DU REFERENT ETHIQUE

Le Référent Ethique est le Comité d'Ethique de la Société.

Le Comité d'Ethique est composé d'une formation collégiale composée de trois membres qui ont la compétence, l'autorité et les moyens suffisants au regard du sujet traité. Ces membres sont nommés par le Directeur Général de la Société.

Ce Comité sera en charge du traitement du signalement et de l'enquête éventuellement nécessaire.

Les membres du Comité d'Ethique sont soumis à une obligation de confidentialité renforcée.

Au 9 septembre 2020, le Directeur Général de la Société a désigné comme membre du Comité d'Ethique ;

- le Responsable Juridique
- le Responsable des Ressources Humaines
- le Directeur Qualité.

B/ MODALITES DE SIGNALEMENT INTERNE

Les signalements peuvent être faits auprès du supérieur hiérarchique ou de l'employeur.

Ces derniers saisissent le Référent Ethique pour déclencher la procédure.

Les signalements peuvent également être faits directement auprès du Référent Ethique dans les conditions décrites ci-après.

B.1 Saisine du Référent Ethique

La saisine peut se faire :

- par courrier adressé au :

Comité d'Ethique
Schrader SAS
48 rue de Salins
25300 Pontarlier

Ou

- par mail à l'adresse suivante : ethique@schrader-pacific.fr en indiquant dans l'objet « signalement »

Dans le cadre de ce signalement, le Lanceur d'alerte fournit, par écrit, les faits et les informations dont il dispose et annexe les documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement.

Les faits doivent être précisément détaillés et permettre à l'interlocuteur d'être en mesure de comprendre l'ensemble de la situation.

Ces documents peuvent être transmis par voie électronique ou remis en main propre contre décharge au supérieur hiérarchique ou au Référent Ethique.

A cette occasion, le Lanceur d'alerte s'identifie et transmet ses coordonnées téléphoniques, ou son adresse mail, ou le moyen par lequel il souhaite être contacté, afin que le destinataire du signalement puisse le contacter en vue d'obtenir, le cas échéant, des informations complémentaires.

En contrepartie de son identification, il bénéficie d'un traitement confidentiel de son identité et des données personnelles le concernant, dans le respect de la législation applicable.

Les alertes effectuées de manière anonyme ne pourront être traitées, sauf si la gravité des faits mentionnés est établie et les éléments factuels suffisamment détaillés, et seulement après un examen préalable par son premier destinataire pour décider de l'opportunité de son traitement dans le cadre de la présente procédure.

B.2 Recevabilité du signalement

Le Référent Ethique accuse réception des éléments et informe le Lanceur d'alerte du délai prévisible nécessaire pour le traitement du dossier, qui ne peut être supérieur à trois mois.

Chaque signalement donnera lieu à un examen préliminaire de recevabilité traité de façon confidentielle par le Référent Ethique.

L'examen de recevabilité permet de s'assurer que :

- Les éléments reçus entrent dans le champ de la présente procédure ;
- L'alerte est raisonnablement fondée et étayée.

A l'issue de cette étape, deux possibilités :

1. l'alerte est déclarée irrecevable :

- par manque d'éléments ;
- parce qu'elle n'entre pas dans le champ d'application

Toute alerte dont il serait manifeste qu'elle sort du champ d'application de la procédure, qu'elle n'a aucun caractère sérieux, qu'elle est faite de mauvaise foi ou qu'elle constitue une dénonciation abusive ou calomnieuse, de même que toute alerte portant sur des faits invérifiables, sera détruite sans délai ; son auteur en sera alors averti.

Le cas échéant, le Référent Ethique informe la personne qui a été visée qu'elle faisait l'objet d'une alerte.

2. l'alerte est déclarée recevable :

Le Référent Ethique lance l'instruction par le biais d'un contrôle ou d'une enquête décrite au point C.

B.3. En cas de défaut de diligences du Référent Ethique

A défaut de diligences du Référent Ethique destinataire du signalement précité afin de vérifier, dans un délai raisonnable, la recevabilité du signalement, le Lanceur d'alerte adresse le signalement à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels.

Néanmoins, en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être adressé directement aux autorités précitées et être rendu public.

En dernier ressort, à défaut de traitement du signalement par l'autorité judiciaire, l'autorité administrative et les ordres professionnels dans un délai de trois mois, le Lanceur d'alerte peut rendre ce signalement public.

En cas de doute, toute personne peut adresser son signalement au Défenseur des droits afin d'être orientée vers l'organisme approprié de recueil de signalement.

C/ INSTRUCTION DU SIGNALEMENT

Dès lors qu'un signalement est jugé recevable, une enquête interne sera organisée, axée sur l'exactitude, la précision, l'équité et le respect de toutes les parties concernées.

Le Référent Ethique indique notamment aux personnes visées la nature du dispositif qui les concerne, les faits reprochés, le services destinataire de l'alerte, ainsi que les modalités d'exercice des droits d'accès, de rectification et d'opposition dans le traitement des données à caractère individuel. L'information est accompagnée d'une copie de la présente procédure.

Toutefois, lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives au signalement, l'information de ces personnes n'intervient qu'après l'adoption de ces mesures.

Les éléments transmis ne doivent pas permettre l'identification du Lanceur d'alerte.

L'instruction doit permettre de vérifier la bonne foi et le désintéressement du Lanceur d'alerte (analyse des éventuels intérêts personnels, etc.).

Il sera vérifié avec la (ou les) personne(s) mise(s) en cause son (leur) point de vue sur les faits signalés.

Les enquêtes sont menées soit par le Comité d'Éthique, non seulement dans le respect des lois et des politiques de la Société en vigueur, mais aussi de façon à accorder à toutes les parties concernées un traitement juste et conforme aux normes de l'éthique ; soit, si les faits le justifient, par des tiers spécialisés dans la conduite d'enquêtes ou dans certains domaines utiles à l'enquête (par exemple, domaines informatique, juridique, financier, comptable).

Dans ce cas, ces tiers s'engageront, par voie contractuelle, à ne pas utiliser les données à des fins détournées, à assurer leur confidentialité, à respecter la durée de conservation limitée des données et à procéder à la destruction ou à la restitution de tous les supports manuels ou informatisés de données à caractère personnel au terme de leur prestation.

Dans la mesure où la loi le permet et selon la situation, la Société peut faire appel à différentes méthodes dans le cadre de ses enquêtes, notamment en interviewant les parties concernées et les témoins, en passant en revue les documents financiers, électroniques et autres, en examinant les informations publiquement disponibles et en surveillant et/ou analysant les ordinateurs, les systèmes, les bureaux et autres ressources, conformément aux règles légales et jurisprudentielles en vigueur.

Dans le cadre de ces enquêtes, les salariés de la Société sont tenus de coopérer pleinement et de répondre de façon rapide, complète et véridique à toutes les demandes d'information, d'entretien et de production de documents.

L'instruction conduit à la rédaction d'un rapport d'enquête confidentiel et à des actions correctives si besoin.

Des poursuites disciplinaires et/ou un signalement aux autorités compétentes peuvent également être proposés (Préfet, Autorité de la concurrence...).

Si des mesures correctrices sont nécessaires, le Référent Éthique se rapprochera de la ligne managériale appropriée pour préconiser une action. Les éventuelles mesures disciplinaires ou suites judiciaires seront menées dans le cadre des dispositions légales applicables.

La ligne managériale concernée devra notifier au Référent Éthique les mesures qu'elle aura prises.

Le Lanceur d'alerte ne sera associé au processus d'enquête que pour la vérification des faits qu'il a signalés.

Le déroulement de l'enquête, son contenu, son issue, et le rapport qui en découlent sont strictement confidentiels, y compris à l'égard du Lanceur d'alerte. Les seuls éléments qui lui seront donnés seront une restitution écrite des conclusions de l'enquête pour confirmer le bien-fondé ou non des faits signalés, tout en respectant une obligation de confidentialité quant aux autres personnes citées dans le rapport.

La ou les personnes visées sont informées de la clôture du dossier.

4. PROTECTION DU SIGNALEMENT

A/ CONFIDENTIALITE

La Société traite tous les signalements de façon confidentielle et seules les personnes ayant besoin de connaître les informations sont informées et participent aux enquêtes.

La Société garantit la stricte confidentialité de(s) l'auteur / auteurs du signalement, des faits objets du signalement, des personnes visées par celui-ci, et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement, notamment par la mise en place spécifique de mesures organisationnelles et techniques appropriées décrites à l'article 5.C.

La confidentialité de ces éléments est également maintenue en cas de communication à des tiers dès lors que celle-ci est nécessaire pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement.

Par ailleurs, les éléments de nature à identifier le Lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci.

Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause ne peuvent être divulgués, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte, sauf en cas de transmission à l'autorité judiciaire,

Vis-à-vis des tiers, le Lanceur d'alerte est tenu à une obligation de confidentialité en ce qui concerne les faits et les données qu'il révèle au Référent Ethique.

B/ DESTRUCTION DES ELEMENTS

Les données relatives aux alertes seront détruites, conservées ou archivées conformément aux dispositions en vigueur et définies à l'article 5.B.

C/ PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

Le Lanceur d'alerte bénéficie d'une protection dès lors que les dispositions prévues aux termes de la présente procédure sont respectées.

En cas de mauvaise foi caractérisée et d'intention de nuire, le Lanceur d'alerte abusive s'expose à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires le cas échéant.

Si une enquête révèle qu'un manquement du Lanceur d'alerte, a bel et bien eu lieu, la Société déterminera les actions disciplinaires à appliquer en fonction de la nature du manquement en question. De plus, la Société peut signaler les infractions civiles ou pénales aux autorités compétentes.

A l'inverse, l'utilisation de bonne foi du dispositif, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, n'expose l'auteur de l'alerte à aucune sanction disciplinaire.

Ainsi, aucune mesure ou menace de représailles, directe ou indirecte, à l'encontre d'un salarié qui aurait émis une alerte de bonne foi ou apporté son aide aux personnes en charge du traitement d'une alerte, ne sera tolérée. Aucun salarié ne saurait non plus faire l'objet de harcèlement, ou subir des conséquences négatives quant à son emploi pour avoir émis une alerte de bonne foi.

5. TRAITEMENT AUTOMATISE DES SIGNALEMENTS

Un traitement automatisé des signalements est mis en place par la Société, conformément aux prescriptions de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Le fichier est déposé sur un répertoire dont les accès sont contrôlés.

A/ CATEGORIE DE DONNEES

Les catégories de données susceptibles d'être recueillies et conservées pendant la durée de la procédure et/ou à des fins de statistique sont les suivantes :

- L'identité, les fonctions et les coordonnées du Lanceur d'alerte ;
- L'identité, les fonctions et les coordonnées des personnes faisant l'objet d'une alerte ;
- L'identité, les fonctions et les coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte ;
- Les faits signalés ;
- Les éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- Le compte-rendu des opérations de vérification ;
- Les suites données à l'alerte.

Les données recueillies sont formulées de manière objective, en rapport avec le périmètre du dispositif de l'alerte et strictement nécessaires à la vérification des faits allégués. Les formulations utilisées pour décrire la nature des faits font apparaître leur caractère présumé.

B/ DUREE DE CONSERVATION

Les données relatives à une alerte considérée dès son recueil par le Référent Ethique comme n'entrant pas dans le champ du dispositif sont détruites ou archivées sans délai.

Lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives à cette alerte sont archivées dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations d'instruction après anonymisation.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur de l'alerte abusive, les données relatives à l'alerte sont conservées jusqu'au terme de la procédure et archivées aux termes de la procédure après anonymisation.

Les données faisant l'objet de mesures d'archivage sont conservées, dans le cadre d'un système d'information distinct à accès restreint, pour une durée n'excédant pas 10 ans.

C/ MESURES DE SECURITE

Les données sur support papier sont conservées dans des armoires fermées à clef.

Les données sont conservées dans un répertoire à accès restreint.

En particulier, les accès aux données s'effectuent par un identifiant et un mot de passe individuels, régulièrement renouvelés.

Toute personne identifiée dans le cadre de l'alerte a le droit d'accéder aux données la concernant et d'en demander, si elles sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées, la rectification ou la suppression.

6. DIFFUSION DE LA PROCEDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

La Société s'assure de la diffusion de la présente procédure de recueil des signalements auprès de l'ensemble de son personnel ainsi que ses collaborateurs extérieurs ou occasionnels.

Une information spécifique à destination de tous les salariés sera réalisée afin de leur indiquer :

- l'identité du Référent Ethique
- les moyens de le saisir (messagerie électronique, courrier)
- les grandes étapes de la procédure (réception, recevabilité, instruction)
- la confidentialité des échanges et les caractéristiques du traitement des données à caractère individuelle.

La présente procédure fera l'objet des mesures de publicité suivantes :

- remise contre récépissé à l'ensemble des salariés de l'entreprise,
- Publication sur le site intranet : Sharepoint,
- Mise sur les bornes de communication,
- Mise à disposition au Service RH,
- Affichage de la note d'information au sein des locaux de la Société