

SALOMON

PROCEDURE DE RECUEIL ET DE TRAITEMENT DES ALERTES PROFESSIONNELLES

Cette procédure est établie dans le cadre de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « loi Sapin 2 » relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerte et du décret d’application n° 2022-1284 du 3 octobre 2022.

Sommaire

| | |
|--|----------|
| PREAMBULE | 2 |
| 1. CHAMP D’APPLICATION | 2 |
| A. L’EMETTEUR DU SIGNALEMENT | 2 |
| B. L’OBJET ET LE CONTENU DU SIGNALEMENT | 3 |
| C. LE STATUT DE L’EMETTEUR DU SIGNALEMENT..... | 4 |
| 2. LE SIGNALEMENT INTERNE | 4 |
| A. LES CANAUX DE SIGNALEMENT INTERNE | 4 |
| B. LA RECEPTION, LE TRAITEMENT ET LA CLOTURE DU SIGNALEMENT INTERNE..... | 5 |
| C. LA CONFIDENTIALITE ET LA DIFFUSION DES INFORMATIONS | 6 |
| 3. LE SIGNALEMENT EXTERNE ET LA DIVULGATION PUBLIQUE | 7 |
| A. LE SIGNALEMENT EXTERNE | 7 |
| B. LA DIVULGATION PUBLIQUE..... | 7 |
| 4. CONFORMITÉ RGPD | 8 |
| A. INFORMATION DES PERSONNES CONCERNEES, INFORMATION DES COLLABORATEURS ET AFFICHAGE | 8 |
| B. DROIT D’ACCES, DE RECTIFICATION ET D’EFFACEMENT DES DONNEES..... | 9 |
| C. DUREE DE CONSERVATION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL..... | 9 |

PREAMBULE

Cette procédure de recueil et de traitement des alertes professionnelles est mise en place au sein de la Société Salomon SAS.

Elle s'inscrit plus globalement dans la Politique "WhistleBlowing" du Groupe Amer Sports qui s'applique à tous les employés du Groupe.

Le Groupe Amer Sports prend très au sérieux la culture de la confiance et l'éthique des affaires. Les valeurs communes au sein de celui-ci soutiennent et guident le fonctionnement de tous dans le monde entier.

Chaque employé d'Amer Sports est responsable de son propre comportement, agissant avec intégrité et respectant les normes les plus élevées en matière d'éthique des affaires.

Les dispositifs d'alerte offrent la possibilité de signaler en toute confiance les soupçons de mauvaise conduite. Il existe différentes options de signalement, dont certaines permettent un signalement anonyme. Les dispositifs d'alerte constituent un outil important afin de :

- Décourager les activités ou conduites commerciales illégales ou contraires à l'éthique qui pourraient perturber les opérations du groupe, porter atteinte à sa réputation ou nuire à ses relations avec les employés ou les parties prenantes externes ;
- Favoriser le respect des lois et des règlements ainsi qu'une éthique commerciale rigoureuse au sein du groupe ; et
- Veiller à ce que les personnes qui signalent des problèmes se sentent encouragées à le faire sans risque de victimisation ou de discrimination ultérieure lorsqu'elles font part de leurs préoccupations légitimes.

1. CHAMP D'APPLICATION

A. L'EMETTEUR DU SIGNALEMENT

« Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur 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. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance ». Article 6 de la Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016.

Ainsi, les personnes pouvant émettre un signalement sont les suivantes :

1° Aux membres du personnel, aux personnes dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et aux 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 ;

2° Aux actionnaires, aux associés et aux titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité ;

3° Aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;

4° Aux collaborateurs extérieurs et occasionnels ;

5° Aux cocontractants de l'entité concernée, à leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi qu'aux membres de leur personnel.

B. L'OBJET ET LE CONTENU DU SIGNALEMENT

Comme précisé à l'article 6 de la Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, les informations pouvant être signalées au titre d'une alerte doivent concerner des situations susceptibles de constituer :

- Un crime ou un délit,
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général,
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation :
 - De la loi ou du règlement,
 - 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.

Sont exclus du champ d'application de l'alerte, les faits, informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, qui sont couverts par :

- Le secret de la défense nationale,
- Le secret médical,
- Le secret professionnel de l'avocat,
- Le secret des délibérations judiciaires,
- Le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire.

Il appartiendra au lanceur d'alerte de transmettre les informations et documents nécessaires, quel que soit leur forme ou leur support pour étayer les faits allégués, ainsi que les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire de l'alerte.

Seules les catégories de données suivantes peuvent être traitées :

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

Les faits recueillis sont strictement limités aux actes visés par le dispositif d'alerte.

La prise en compte de l'alerte professionnelle ne s'appuie que sur des données formulées de manière objective, en rapport direct avec le périmètre du dispositif d'alerte et strictement nécessaires à la vérification des faits allégués.

Les formulations utilisées pour décrire la nature des faits signalés font apparaître leur caractère présumé.

C. LE STATUT DE L'EMETTEUR DU SIGNALEMENT

Les protections

Dans le cadre du présent dispositif, le lanceur d'alerte bénéficie d'une protection civile et pénale et ne peut faire l'objet de sanctions disciplinaires ou de mesures de représailles.

Les lanceurs d'alerte ne sont pas civilement responsables des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique dès lors qu'ils avaient des motifs raisonnables de croire, lorsqu'ils y ont procédé, que le signalement ou la divulgation de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause.

Les lanceurs d'alerte, au sens de la loi, bénéficient de l'irresponsabilité pénale prévue à l'article 122-9 du code pénal.

Le fait de ne pas avoir recours à ce dispositif ne peut entraîner aucune sanction à l'encontre des membres du personnel.

Les sanctions

L'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

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'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire.

Toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

2. LE SIGNALEMENT INTERNE

A. LES CANAUX DE SIGNALEMENT INTERNE

Deux canaux de signalement internes sont possibles, dont un anonyme.

Si malgré la mise en place de ces canaux exclusifs, un signalement venait à être reçu par une personne ou service non autorisé, il devra être transmis sans délai aux personnes listées ci-dessous.

En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de représailles ou de circonstances particulières ne permettant pas de remédier efficacement aux faits signalés, il est possible d'opter pour une divulgation publique (voir point 3).

- Alternative 1 : Signalement auprès de l'équipe « lanceur d'alerte » :

Le signalement peut être adressé par courriel électronique auprès d'une des personnes membre de l'équipe « lanceur d'alerte », à savoir :

| | |
|--|--|
| <p>Laurence GROLLIER Directrice juridique et Propriété Intellectuelle laurence.grollier@amersports.com</p> | <p>Anne GROSVALLLET VP Ressources Humaines anne.grosvallet@salomon.com</p> |
|--|--|

L'émetteur de l'alerte professionnelle doit s'identifier mais son identité est traitée de façon confidentielle. L'identité de l'auteur, ne peut être divulguée sans son consentement.

Le courriel électronique doit avoir pour objet la mention suivante : « Confidentiel – Alerte professionnelle ». Le nom des personnes ou des organismes concernés par l'alerte ne doit en aucun cas être mentionné dans l'objet du mail.

Il devra faire mention des quatre éléments suivants :

1. L'objet du signalement
2. La date des faits ou des informations
3. Le lieu de survenance des faits ou des informations
4. Le descriptif détaillé.

Tous les documents permettant d'étayer les faits allégués pourront être transmis directement via le courriel électronique sous forme de pièces jointes ou sous forme de lien partagé.

- Alternative 2 : Signalement anonyme via un dispositif sécurisé et confidentiel

Le signalement peut être effectué de manière anonyme via un dispositif sécurisé et confidentiel fourni par un partenaire externe, le « WhistleB ».

Le lien vers ce dispositif est disponible sur l'intranet Salomon, sur le site internet Salomon.com, ainsi que sur le site internet d'Amer Sports : <https://report.whistleb.com/en/Amersports>.

Le signalement est réalisé via un formulaire disponible en plusieurs langues, dont le Français et l'Anglais, et qui comporte une liste d'informations à compléter en ligne avec possibilité de joindre des documents.

L'envoi du formulaire complété générera la création d'un identifiant et d'un mot de passe sur l'écran, qu'il conviendra de sauvegarder de manière sécurisée et qui permettra de conserver l'anonymat tout au long du traitement du signalement.

B. LA RECEPTION, LE TRAITEMENT ET LA CLOTURE DU SIGNALEMENT INTERNE

Les signalements internes sont traités par l'équipe « lanceur d'alerte ».

Dès la réception de l'alerte, un membre de cette équipe adressera un accusé de réception du signalement par mail dans un délai de sept jours ouvrés à compter de cette réception. Cet accusé de réception est horodaté et récapitule l'ensemble des informations et le cas échéant les pièces jointes communiquées dans le cadre du signalement.

La personne en charge du traitement du signalement vérifiera, sauf si le signalement est anonyme, que toutes les conditions de l'exercice du droit d'alerte sont remplies (qualité du lanceur d'alerte, objet de l'alerte, bonne foi du lanceur d'alerte, absence de contrepartie directe à l'alerte, etc.).

Elle pourra demander tout complément d'information à son auteur afin d'évaluer l'exactitude de ses allégations et devra informer l'auteur du signalement des raisons pour lesquelles, le cas échéant, son signalement ne respecte pas les conditions requises.

Si le signalement est anonyme, il sera traité sous réserve de remplir les conditions suivantes :

1. la gravité des faits mentionnés est établie et les éléments factuels sont suffisamment détaillés ;
2. le traitement de cette alerte doit s'entourer de précautions particulières, telles qu'un examen préalable, par son premier destinataire, de l'opportunité de sa diffusion dans le cadre du dispositif.

La personne en charge du traitement du signalement pourra organiser un entretien individuel avec le lanceur d'alerte afin d'échanger.

Elle organisera ensuite un entretien individuel avec la personne qui fait l'objet de l'alerte afin de :

- L'informer de la situation et de recueillir son sentiment et avis
- Lui expliquer le présent dispositif
- Lui remettre une copie de la procédure de signalement.

Au besoin, d'autres entretiens, individuels ou collectifs, peuvent être envisagés avec l'accord de tous.

Elle transmettra une réponse motivée (information sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement ainsi que sur les motifs de ces dernières) à l'auteur du signalement sur les suites données à l'alerte.

Cette réponse devra être faite dans un délai raisonnable et au plus tard dans les 3 mois du signalement (3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement ou, à défaut d'accusé de réception, trois mois à compter de l'expiration du délai de 7 jours ouvrés suivant le signalement).

L'auteur du signalement sera informé par écrit de la clôture du dossier lorsque les allégations sont inexactes ou infondées, ou lorsque le signalement est devenu sans objet.

C. LA CONFIDENTIALITE ET LA DIFFUSION DES INFORMATIONS

Le signalement doit se faire dans le respect le plus total de la confidentialité et de l'intégrité des personnes visées par ladite alerte ainsi que des informations transmises.

L'identité de l'émetteur d'une alerte et des personnes visées par l'alerte ainsi que les informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement sont traitées de façon confidentielle.

La personne qui fait l'objet d'une alerte ne peut en aucun cas obtenir communication du responsable du traitement, sur le fondement de son droit d'accès, des informations concernant l'identité de l'émetteur de l'alerte.

L'accès aux messages et informations reçus par le biais des canaux de signalement est limité aux personnes désignées et habilitées à traiter les alertes professionnelles. Leurs actions sont enregistrées et leur traitement est confidentiel.

Si nécessaire, des personnes qui peuvent apporter leur expertise peuvent être incluses dans le processus d'enquête, avec le consentement de l'émetteur du signalement dans le cas où son identité est divulguée. Ces personnes peuvent accéder aux données pertinentes et sont également tenues à la confidentialité.

L'accès aux informations recueillies dans le cadre d'un signalement est interdit à toute autre personne non mentionnée ci-dessus.

Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement pourront être divulgués, une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

Dans les conditions légales, une transmission pourra être envisagée à la demande de l'autorité judiciaire.

3. LE SIGNALEMENT EXTERNE ET LA DIVULGATION PUBLIQUE

A. LE SIGNALEMENT EXTERNE

Tout lanceur d'alerte peut également adresser un signalement externe, soit après avoir effectué un signalement interne dans les conditions prévues à la présente procédure, soit directement :

1. A l'autorité compétente parmi celles désignées par le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 ;
2. Au Défenseur des droits, qui l'oriente vers la ou les autorités les mieux à même d'en connaître ;
3. A l'autorité judiciaire ;
4. A une institution, à un organe ou à un organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations relevant du champ d'application de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 précitée.

Lorsque l'autorité estime que le signalement ne relève pas de sa compétence, ou qu'il relève également de la compétence d'autres autorités, elle le transmet sans délai à l'autorité externe compétente ou au Défenseur des droits, dans des conditions permettant de garantir l'intégrité et la confidentialité des informations qu'il contient.

L'auteur du signalement sera informé de cette transmission.

B. LA DIVULGATION PUBLIQUE

Tout lanceur d'alerte peut divulguer publiquement les faits graves dont il a eu connaissance :

- Après avoir effectué un signalement externe, précédé ou non d'un signalement interne, sans qu'aucune mesure appropriée n'ait été prise en réponse à ce signalement à l'expiration d'un délai de 3 mois ;
- En cas de danger grave et imminent ;
- Dans le cas particulier d'informations obtenues par le lanceur d'alerte dans le cadre de ses activités professionnelles, en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible ;
- Ou lorsque le signalement externe ferait encourir à son auteur un risque de représailles ou qu'il ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation, en raison des circonstances particulières de l'affaire, notamment si des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou si

L'auteur du signalement a des motifs sérieux de penser que l'autorité destinataire du signalement peut être en conflit d'intérêts, en collusion avec l'auteur des faits ou impliquée dans ces faits.

Lorsque la divulgation publique porte atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationale, le lanceur d'alerte ne peut user de cette faculté qu'après avoir effectué un signalement externe (voir 1° ci-dessus).

4. CONFORMITÉ RGPD

La présente procédure est conforme au référentiel CNIL adopté le 18 juillet 2019, relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles.

A. Information des personnes concernées, Information des collaborateurs et affichage

Au regard des principes de transparence et de loyauté, il incombe au responsable du traitement d'une alerte d'informer les personnes concernées individuellement et collectivement.

Cette information précise notamment :

- l'existence du traitement,
- ses caractéristiques (notamment les finalités poursuivies, les types de données susceptibles d'y figurer, les types de personnes susceptibles d'émettre l'alerte ou d'en faire l'objet, les principales étapes de la procédure déclenchée par l'alerte, les durées de conservation de données, etc.),
- l'entité responsable du dispositif,
- les faits qui sont reprochés,
- ainsi que les droits dont disposent les personnes concernées.

Elle ne contient pas d'informations relatives à l'identité de l'émetteur de l'alerte ni à celle des tiers.

Toutefois, lorsqu'une sanction disciplinaire ou une procédure contentieuse est engagée suite à l'alerte à l'égard de la personne visée, celle-ci peut obtenir la communication de ces éléments en vertu des règles de droit commun (droits de la défense notamment).

L'information de la personne visée par une alerte (ex : témoin, victime, auteur présumé des faits) doit se faire dans un délai raisonnable, ne pouvant pas dépasser un mois, à la suite de l'émission d'une alerte.

Cette information peut être différée lorsqu'elle est susceptible « *de compromettre gravement la réalisation des objectifs dudit traitement* ». Tel pourrait par exemple être le cas lorsque la divulgation de ces informations à la personne visée compromettrait gravement les nécessités de l'enquête, par exemple en présence d'un risque de destruction de preuves. L'information doit alors être délivrée aussitôt le risque écarté.

La présente procédure sera présentée aux représentants du personnel et à l'ensemble des collaborateurs, y compris les collaborateurs extérieurs ou occasionnels.

Le comité social et économique (CSE) a été préalablement consulté sur la présente procédure.

Un affichage indiquera les coordonnées des personnes pouvant accueillir et accompagner les signalements.

B. Droit d'accès, de rectification et d'effacement des données

Conformément à la loi du 6 janvier 1978 modifiée et au Règlement Général sur la Protection des Données du 27 avril 2016, dit « RGPD », le responsable du traitement de l'alerte garantit à toute personne identifiée dans le dispositif d'alerte professionnelle le droit d'accéder aux données la concernant et d'en demander, si elles sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées, la rectification, l'effacement ou la limitation du traitement.

L'exercice du droit d'accès ne doit pas permettre à la personne qui l'exerce d'accéder aux données à caractère personnel relatives à d'autres personnes physiques.

Le droit de rectification et d'effacement des données doit s'apprécier au regard de la finalité du traitement. Il ne doit notamment pas permettre la modification rétroactive des éléments contenus dans l'alerte ou collectées lors de son instruction.

Son exercice, lorsqu'il est admis, ne doit pas aboutir à l'impossibilité de reconstitution de la chronologie des éventuelles modifications d'éléments importants de l'enquête.

Aussi ce droit ne peut-il être exercé que pour rectifier les données factuelles, dont l'exactitude matérielle peut être vérifiée par le responsable du traitement à l'appui d'éléments probants, et ce sans que soient effacées ou remplacées les données, même erronées, collectées initialement.

C. Durée de conservation des données à caractère personnel

Les données à caractère personnel ne doivent être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes que le temps strictement nécessaire à la réalisation des finalités poursuivies. C'est donc au regard de la finalité que la durée de conservation sera déterminée.

La durée de conservation de données ou, lorsqu'elle est impossible, les critères utilisés pour déterminer cette durée, font partie des informations qui doivent être communiquées aux personnes concernées.

Dans ces conditions, il incombe au responsable du traitement de déterminer cette durée en amont de la réalisation du traitement.

Les données relatives à une alerte considérée, dès son recueil par le responsable du traitement, comme n'entrant pas dans le champ du dispositif sont détruites ou anonymisées sans délai, après réponse à l'émetteur.

Lorsqu'aucune suite n'est donnée à une alerte rentrant dans le champ du dispositif, les données relatives à cette alerte sont détruites ou anonymisées par l'organisation chargée de la gestion des alertes dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou contentieuse est engagée à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte sont conservées par le responsable du traitement de l'alerte jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.

A l'exception des cas où aucune suite n'est donnée à l'alerte, les données peuvent être conservées sous forme d'archives intermédiaires aux fins d'assurer la protection du lanceur de l'alerte ou de permettre la constatation des infractions continues.

La réglementation relative à la protection des données à caractère personnel ne s'applique pas, notamment en ce qui concerne les durées de conservation, aux données anonymes, c'est-à-dire celles qui ne peuvent plus être mises en relation avec une ou des personnes physiques identifiées ou identifiables.

Le responsable du traitement peut conserver sans limitation de durée les données anonymisées.

Dans ce cas, l'organisme concerné doit garantir le caractère anonymisé des données de façon pérenne.