



## Présentation du déploiement du dispositif unique d'alerte interne

Les sociétés du groupe Thermador ont opté pour la mise en place d'un seul et unique dispositif technique de recueil de ces signalements dans le respect des dispositions légales (protection des lanceurs d'alerte en application des articles 6 à 16 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016) en matière de protection des lanceurs d'alerte et des recommandations de l'AFA (Agence Française Anti-Corruption).

### Sommaire

1. Qui peut lancer une alerte ?
2. Quels faits peuvent faire l'objet d'une alerte ?
3. Statut du lanceur d'alerte
4. Modalités de signalement en trois étapes
5. Sous quelles garanties ?
6. Comment adresser le signalement ?
7. Comment l'alerte est-elle traitée ?
8. Conservation des données personnelles
9. Information générale destinée aux utilisateurs du dispositif

Corollaire du Code de conduite anti-corruption, le dispositif d'alerte interne (2° du II de l'article 17 de la loi Sapin 2) qui s'adresse aux entreprises françaises de plus de 500 salariés dont le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros, permet le recueil des signalements relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires à ce code et susceptible des faits de corruption.

Cependant, à côté du dispositif prévu au 2° du II de l'article 17, la loi Sapin II instaure au III de son article 8 (chapitre II consacré à la protection des lanceurs d'alerte) une obligation pour toute entreprise d'au moins 50 salariés de mettre en place des « procédures appropriées de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels ».

### 1. Qui peut lancer une alerte ?

Les membres du personnel, les collaborateurs extérieurs et/ou occasionnels.

Afin de traiter les alertes qui seront signalées dans le cadre de ce dispositif, le groupe Thermador a mis en place un comité éthique composé de 3 membres.

## **2. Quels faits peuvent être l'objet d'une alerte ?**

Les comportements contraires au Code de conduite anti-corruption auquel se réfère notre Groupe ainsi qu'aux faits entrant dans la définition du lanceur d'alerte (Article 6 de la loi du 9 décembre 2016) :

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

Le dispositif d'alerte permet ainsi aux collaborateurs du groupe Thermador de signaler des faits graves dans les domaines suivants :

- corruption, concurrence
- comptable, financier, bancaire
- discrimination, harcèlement
- santé, hygiène et sécurité au travail
- protection de l'environnement

La liste n'est pas limitative.

## **3. Statut du lanceur d'alerte**

Pour pouvoir bénéficier de la protection légale associée au statut du lanceur d'alerte, cinq conditions doivent être remplies :

1. Etre une personne physique
2. Avoir personnellement connaissance des faits
3. Agir de manière désintéressée
4. Agir de bonne foi
5. Révéler des faits graves

Lorsque ces critères sont remplis, le lanceur d'alerte bénéficie, en application de la loi, de garanties :

- une immunité pénale dans les conditions de l'article L.122-9 du Code pénal.  
La divulgation de l'information « est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause » et elle intervient dans le respect des procédures de signalement des alertes.
- par ailleurs, il ne peut pas être licencié, sanctionné ou discriminé en lien avec son rôle de lanceur d'alerte.
- une peine d'un an de prison et de 15 000 € d'amende pour toute personne faisant obstacle de « quelque façon que ce soit » à la transmission d'un signalement en interne à l'entreprise ou à l'autorité judiciaire, administrative ou à un ordre professionnel ;

- un lanceur d’alerte peut également être poursuivi en cas de faux signalement. La loi prévoit une amende civile dont le montant peut atteindre jusqu’à 30 000 euros.

Le statut ne sera pas accordé si l’alerte :

- est hors du champ d’application du dispositif ;
- est de mauvaise foi ;
- n’a aucun caractère sérieux ;
- ne contient pas d’éléments suffisamment précis et ne pouvant être vérifiés.

En cas de dénonciation volontairement calomnieuse, son auteur est passible de sanctions pouvant aller jusqu’au licenciement.

#### **4. Modalités de signalement en trois étapes**

- Le signalement auprès du supérieur hiérarchique ou du comité éthique comme prévu dans le présent dispositif.
- Si le signalement ci-dessus n’a pas été traité dans un délai raisonnable, il peut être adressé à l’autorité judiciaire, administrative ou aux ordres professionnels.
- A défaut de traitement dans un délai de trois mois par l’un des organismes ci-dessus, le signalement peut être rendu public.

#### **5. Sous quelles garanties lancer une alerte ?**

Toutes les données recueillies dans le cadre du présent dispositif d’alerte seront traitées de manière confidentielle, qu’il s’agisse de :

- L’identité de l’auteur du signalement
- Des faits objets du signalement
- Ou des personnes visées par le signalement.

Toutes les précautions utiles seront prises pour préserver la sécurité de ces données.

- Les personnes en charge du recueil des alertes ou du traitement de celles-ci sont à cet effet soumises à une obligation de confidentialité renforcée.
- Les données personnelles recueillies dans le cadre du présent dispositif d’alerte sont traitées en conformité avec les obligations du Règlement Général de Protection des Données (RGPD).

#### **6. Comment adresser le signalement ?**

Vous avez des doutes ou des questions sur une situation particulière : n’hésitez pas à en informer et/ou à poser vos questions à votre supérieur hiérarchique ou un des référents éthiques : ces personnes sont vos interlocuteurs privilégiés et sont à même de vous aider et vous conseiller sur l’attitude à adopter pour respecter le code de conduite du groupe ou sur le présent dispositif.

Vous ne pouvez pas ou vous ne souhaitez pas vous adresser à ces interlocuteurs : vous pouvez utiliser l’adresse mail spécifique dédiée suivante : **[lanceurdalerte@thermador-groupe.fr](mailto:lanceurdalerte@thermador-groupe.fr)**

Les signalements transmis doivent être caractérisés par la bonne foi et le désintéressement de leur auteur.

Les informations à communiquer sont les suivantes :

1. Vos nom, prénom, fonction et lieu de travail. Vous pouvez également choisir de rester anonyme (si l'auteur choisit l'anonymat, il ne peut pas bénéficier du statut protecteur de lanceur d'alerte, cf paragraphe 3).

2. Les faits que vous souhaitez communiquer, de manière objective et suffisamment précise, pour permettre de procéder à la vérification des faits allégués.

3. L'éventuelle adresse mail à laquelle vous souhaitez être informé du traitement de l'alerte si elle est différente de celle utilisée pour le signalement initial.

#### **7. Comment l'alerte est-elle traitée ?**

- Vous recevrez dans un délai court et raisonnable, un accusé de réception de votre signalement, à l'adresse mail que vous aurez utilisée ou celle que vous aurez indiquée comme étant l'adresse d'échange choisie.
- Vous serez informé ensuite du délai prévisible dans le comité éthique sera à même d'examiner la recevabilité du signalement.
- Le comité éthique mènera les investigations nécessaires à la recherche des éléments permettant de démontrer ou non les faits allégués dans un délai raisonnable.
- Si le signalement émis établit qu'il y a eu violation du Code de conduite ou de la législation, le comité éthique transmettra ses conclusions à la direction générale et à la direction des ressources humaines qui prendront les mesures correctives et/ou les sanctions adéquates.

#### **8. Conservation des données personnelles**

- Les signalements qui, entrant dans le champ d'application du dispositif, n'aboutissent à aucune procédure disciplinaire ou judiciaire, seront clôturés sans suite et l'ensemble des données recueillies sera détruit ou archivé dans les conditions et délais prévus par les textes en vigueur.
- Si une procédure disciplinaire ou judiciaire est engagée suite à un signalement, les données seront conservées jusqu'au terme des procédures et archivées pour une durée conforme aux délais prévus par les textes en vigueur.

#### **9. Information générale destinée aux utilisateurs du dispositif**

- Une copie de la présente procédure est disponible sur notre plateforme collaborative.
- Une copie de la présente procédure est remise à tous les salariés du Groupe.

En résumé :

Vous souhaitez obtenir des informations, des renseignements ou conseils, vous pouvez vous adresser :

- A votre supérieur hiérarchique
- Aux référents éthiques dont les coordonnées sont : **[lanceurdalerte@thermador-groupe.fr](mailto:lanceurdalerte@thermador-groupe.fr)**