



**BOLTON**  
**POLITIQUE DE**  
**GESTION DES**  
**ALERTES ET**  
**SIGNALEMENTS**





# SOMMAIRE

<b>AVANT-PROPOS .....</b>	<b>2</b>
<b>PARTIE I – GÉNÉRALITÉS .....</b>	<b>4</b>
1. Contexte et objectif.....	4
2. Champ d'application.....	4
3. Définitions .....	4
4. Principes .....	10
<b>PARTIE II – PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DES VIOLATIONS (REGIME DE LANCEUR D'ALERTE) ET DE GRIEF .....</b>	<b>14</b>
1. [COMMENT] Contenu du signalement .....	14
2. [QUI] Sujets du processus de signalement .....	15
3. [COMMENT] Canaux de signalement.....	16
4. PLATEFORME DE SIGNALEMENT .....	17
5. NUMÉRO DE TÉLÉPHONE GRATUIT .....	17
6. [QUOI] Procédures de gestion des signalements .....	19
<b>PARTIE III – DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>22</b>
1. Confidentialité .....	22
2. Responsabilité de l'auteur du signalement .....	22
3. Conséquences du signalement pour la personne concernée par l'alerte ....	23
4. Entrée en vigueur et publication .....	23
5. Contacts .....	23



## AVANT-PROPOS

Bolton est une multinationale qui produit et commercialise depuis plus de 75 ans une large gamme de produits de consommation innovants, durables et de haute qualité.

Bolton s'engage à mener ses activités avec équité, intégrité, dans le respect de la loi et de ses valeurs, dans le respect de la planète et des personnes, en s'appuyant sur son Code de conduite, sa Politique en matière de droits humains et ses modèles organisationnels et de contrôle adoptés par ses filiales.

Bolton attend de tous ses employés et collaborateurs, à quelque titre que ce soit, et de ses partenaires, qu'ils agissent de manière responsable et intègre, valorise la transparence et encourage un environnement fondé sur l'écoute mutuelle.

La présente « *Politique de gestion des alertes et des signalements (lanceur d'alerte)* » de Bolton (ci-après dénommée « la Politique ») décrit la procédure à suivre en cas de constatation ou de suspicion de faute ou d'infraction. La Politique s'applique à la fois aux personnes au sein de l'organisation et aux tiers externes.

Ainsi, toute personne qui a connaissance ou des raisons de suspecter un comportement inapproprié, contraire à l'éthique ou illégal sur le lieu de travail est encouragée à le signaler. Ce faisant, Bolton a la possibilité de prendre toutes les mesures nécessaires pour, entre autres, traiter les éventuelles irrégularités, réduire les risques de réputation pour l'entreprise, ses employés et collaborateurs, et garantir un environnement de travail sûr et inclusif pour tous.

À cette fin, il est également rappelé que les personnes peuvent toujours contacter leur supérieur hiérarchique direct ou les services concernés (Ressources humaines et Juridique & Conformité) pour toute question ou clarification.

La présente politique protège l'anonymat de la personne qui effectue le signalement (telle que définie ci-dessous) et Bolton ne tolérera aucune forme de représailles à l'encontre de ceux qui signalent de bonne foi une préoccupation. En revanche, les signalements malveillants ou sciemment faux peuvent entraîner de graves conséquences pour l'auteur du signalement, y compris des mesures disciplinaires s'il s'agit d'un employé.

La Politique vise à garantir le respect des différentes lois et réglementations locales applicables aux filiales de Bolton concernant, entre autres, la protection des droits humains, la protection de la vie privée et la prévention de toute limitation illégale des droits individuels.



Pour les filiales européennes de Bolton, la Politique a également été rédigée afin de se conformer à la directive (UE) 2019/1937 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et aux dispositions nationales correspondantes. En outre, pour les filiales italiennes, la Politique fait partie intégrante du modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adopté conformément au décret législatif n° 231 du 8 juin 2001, tel que modifié (ci-après, le « **Modèle 231** »).



# PARTIE I – GÉNÉRALITÉS

## 1. Contexte et objectif

Bolton a mis en place un système de signalement unique et complet afin de gérer de manière cohérente toute violation et tout grief (tels que définis ci-dessous).

L'objectif de la présente politique est de :

- définir les questions qui peuvent faire l'objet d'un signalement ;
- fournir des conseils opérationnels que la personne qui effectue le signalement (telle que définie ci-dessous) doit suivre afin de soumettre un signalement de violation (tel que défini ci-dessous) ;
- décrire la gestion des signalements (tels que définis ci-dessous), y compris la réception, l'analyse et la gestion du signalement ;
- identifier les rôles et responsabilités des fonctions et des organismes impliqués dans le processus de signalement ;
- préciser les protections accordées à la personne qui effectue le signalement, ainsi que les responsabilités potentielles qui peuvent découler de signalements malveillants ou gravement négligents qui s'avèrent faux ou non fondés ;
- expliquer les mesures envisagées pour protéger les personnes faisant l'objet du signalement et les autres parties impliquées à divers titres dans le signalement.

## 2. Champ d'application

Cette procédure est adoptée par Bolton (tel que défini ci-dessous) et s'applique aux parties internes et externes (telles que définies ci-dessous).

## 3. Définitions

Bolton	Le groupe Bolton (Bolton Group S.r.l. et ses filiales).
Partie externe (ou sujet externe)	Toute personne entretenant des relations externes avec Bolton, telle que : <ul style="list-style-type: none"><li>- collaborateurs externes, travailleurs</li></ul>

indépendants, professionnels indépendants, consultants, clients, fournisseurs, agents ou partenaires commerciaux (actuels, potentiels ou anciens) ;

- les candidats qui ont pris connaissance d'un comportement illégal au cours du processus de recrutement ;
- d'anciens employés ayant pris connaissance d'un comportement illégal alors qu'ils étaient encore en relation avec Bolton.

---

#### Partie interne (ou sujet interne)

Toute personne ayant une relation interne avec Bolton, telle que :

- les employés (y compris ceux en période d'essai), les travailleurs intérimaires et les stagiaires ;
- les personnes occupant des postes de représentation, d'administration ou de direction, ou celles qui exercent une fonction de gestion ou de contrôle sur les activités de l'entreprise ; les membres du conseil de surveillance, les membres de l'organe de contrôle ou d'autres organes de contrôle ou de surveillance pouvant exister au sein des filiales.

---

#### Fonctions

Structures organisationnelles internes de Bolton à l'échelle mondiale ou de ses filiales individuelles à l'échelle locale, avec des rôles/responsabilités spécifiques dans un secteur/service particulier, tels que les fonctions *Conformité, Ressources humaines (RH), Audit interne, Juridique, Finance, etc.*

---

#### Violations (régime du lanceur d'alerte)

Tout comportement, acte ou omission qui porte atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de l'administration publique ou

de Bolton, et en particulier :

- les activités illicites liées aux secteurs suivants : marchés publics, services financiers, produits et marchés, et prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme ; sécurité et conformité des produits ; sécurité des transports ; protection de l'environnement ; radioprotection et sûreté nucléaire ; sécurité des denrées alimentaires et des aliments pour animaux, santé et bien-être des animaux ; santé publique ; protection des consommateurs ; protection de la vie privée, protection des données à caractère personnel et sécurité des réseaux et des systèmes d'information ;
- les actes ou omissions affectant les intérêts financiers de l'Union européenne (pour les filiales de Bolton en Europe) ;
- les actes ou omissions concernant le marché intérieur, y compris les violations des règles de l'UE en matière de concurrence et d'aides d'État, ainsi que les violations des règles fiscales applicables aux entreprises ou les mécanismes visant à obtenir un avantage fiscal qui va à l'encontre de l'objet ou de la finalité des règles fiscales applicables aux entreprises (pour les filiales de Bolton en Europe) ;
- les infractions administratives, comptables, civiles ou pénales non incluses parmi celles indiquées ci-dessus ;
- les comportements illégaux

significatifs au sens du décret législatif n° 231 du 8 juin 2001 ou les violations du Modèle 231 pertinent non incluses parmi les infractions indiquées ci-dessus (pour les filiales italiennes de Bolton) ;

- autres infractions prévues par le décret législatif n° 23/2024 (pour les filiales italiennes de Bolton) ;

---

#### Griefs

#### Violations concernant :

- les litiges, réclamations ou demandes liés à un intérêt personnel de la personne qui a signalé le fait ou de la personne qui a déposé une plainte auprès de l'autorité judiciaire ou comptable, qui concernent exclusivement ses relations de travail individuelles ou qui sont inhérents à ses relations de travail avec des supérieurs hiérarchiques ;
- les violations déjà régies par des réglementations locales spécifiques en matière de finance, de lutte contre le blanchiment d'argent et de financement du terrorisme ;
- les violations dans le domaine de la sécurité nationale, à l'exception (pour les filiales de Bolton en Europe) des violations des dispositions de l'UE, qui relèvent des violations relevant du dispositif de lanceur d'alerte ;
- les violations des droits de l'homme non couvertes par celles décrites dans les violations relevant du lanceur d'alerte.

---

#### Informations sur les violations

Les informations, y compris les soupçons fondés, concernant des violations

commises ou qui, sur la base de preuves concrètes, pourraient être commises au sein de l'organisation de Bolton, ainsi que les éléments relatifs à des les comportements visant à dissimuler ces violations.

Signalement	<p>Toute communication d'informations sur des violations, qu'il s'agisse de signalements de griefs ou de signalement relevant du régime du lanceur d'alerte.</p> <p>Le signalement concernant les violations faisant l'objet d'une alerte conformément à la directive (UE) 1937/2019 peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- interne, s'il est fourni conformément aux canaux décrits dans la présente politique ;</li><li>- externe, s'il est soumis par le biais du canal mis en place par l'autorité nationale compétente au niveau local (par exemple, pour l'Italie, l'ANAC – Autorité nationale anticorruption).</li></ul>
Divulcation publique	<p>Tout comportement susceptible de rendre publiques les informations relatives aux violations dans la presse, par voie électronique ou par tout autre moyen de diffusion susceptible d'atteindre un grand nombre de personnes.</p>
Personne concernée	<p>La personne physique ou morale désignée dans le signalement ou la divulgation publique comme étant la personne à qui les violations sont attribuées ou comme étant une personne autrement impliquée, par exemple parce qu'elle a été informée</p>

	des faits.
Signalant / Auteur du signalement	La personne (interne ou externe) qui effectue le signalement ou la divulgation publique d'informations sur des violations acquises dans le cadre de son contexte professionnel.
Canal de signalement	Le canal par lequel le signalement est envoyé.
Contexte professionnel	Relation d'emploi ou de collaboration entre le signalant et Bolton, actuelle ou passée, dans le cadre de laquelle, quelle que soit la nature de l'activité exercée, la personne (interne ou externe) acquiert des informations sur les violations et pour laquelle elle peut subir des représailles en cas de signalement, de divulgation publique ou de transmission aux autorités compétentes.
Facilitateur	Personne qui, conformément à la directive (UE) 1937/2019, assiste le signalant dans le processus de signalement, opérant dans le même contexte professionnel et dont l'assistance doit rester confidentielle.
Responsable Signalement	La ou les personnes officiellement désignées pour gérer le canal de signalement interne tel qu'identifié dans la présente politique.
Suivi	Mesures prises par le Responsable Signalement pour évaluer l'existence des faits signalés, les résultats des enquêtes et les mesures prises ou à adopter.
Représailles	Tout comportement, acte ou omission, même s'il s'agit seulement d'une tentative ou d'une menace, commis à la suite du signalement et qui cause ou est susceptible de causer, directement ou indirectement, un préjudice injustifié à la

personne ayant effectué le signalement.

---

#### 4. Principes

Les parties impliquées à divers titres dans les activités régies par la présente politique doivent agir en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et corporatives applicables, notamment en respectant les principes énoncés ci-dessous :

##### **Transparence**

La gestion des signalements doit être telle qu'elle garantisse la transparence dans la conduite et la communication rapide, complète et véridique de leur traitement afin d'assurer un contrôle et un suivi efficaces.

##### **Impartialité, indépendance et professionnalisme**

Les signalements doivent être gérés de manière à garantir le maintien des conditions nécessaires d'indépendance et le respect de la diligence requise en termes d'objectivité, de compétence et de professionnalisme. Par conséquent, les personnes chargées de la gestion des signalements assument l'entière responsabilité de leurs propres choix, y compris celui de donner, ou non, suite au signalement.

##### **Confidentialité des signalements et de l'identité de la personne qui signale**

Les signalements et les données personnelles du signalant seront traités uniquement par les parties dûment autorisées à traiter les données personnelles du signalant, du facilitateur et de toutes les personnes concernées, conformément à la législation applicable en matière de protection des données personnelles.

Les signalements et les données de la personne ayant effectué le signalement seront notamment collectés par le Responsable Signalement et ne pourront être communiqués qu'aux personnes impliquées dans la gestion du signalement, comme indiqué dans la partie II de la politique, ainsi qu'aux consultants et professionnels externes auxquels Bolton peut faire appel, conformément aux dispositions de la loi sur la protection des données à caractère personnel, pour assurer le suivi du signalement.

S'agissant des filiales italiennes de Bolton, il convient de rappeler qu'en matière de signalements effectués dans le cadre de la procédure de lanceur d'alerte, la loi n°

24/2023 prévoit que l'identité de l'Auteur du signalement, ainsi que toute information permettant de la déduire directement ou indirectement, ne peut être communiquée, sans son consentement exprès, à des personnes autres que celles mentionnées ci-dessus.

Cela ne fait pas obstacle à la transmission de ces informations aux organismes et autorités publics (y compris les autorités administratives, judiciaires et de sécurité publique) lorsque les conditions légales sont réunies ou lorsque cette communication est nécessaire pour se conformer à un ordre de l'autorité ou à une obligation légale.

Par ailleurs, l'identité de l'Auteur du signalement ne peut pas être divulguée dans le cadre d'une procédure disciplinaire découlant du signalement lorsque la contestation disciplinaire repose sur des enquêtes distinctes et complémentaires, même si elles résultent du signalement initial.

En revanche, si la procédure disciplinaire repose, en tout ou en partie, sur le signalement, et si la connaissance de l'identité de l'Auteur du signalement est indispensable à la défense de la personne mise en cause, le signalement ne pourra être utilisé à des fins disciplinaires qu'avec le consentement exprès de l'Auteur du signalement à la divulgation de son identité.

Dans ce cas, l'Auteur du signalement sera informé par écrit des raisons justifiant la divulgation de ses données confidentielles. Une information similaire sera fournie si la divulgation de son identité, ou de toute donnée permettant de l'inférer, est indispensable à l'exercice des droits de défense de la personne concernée.

L'Auteur du signalement doit être conscient que l'absence de consentement à cette divulgation pourrait empêcher le traitement complet du signalement.

### **Interdiction de représailles**

L'auteur du signalement sera protégée dans tous les contextes, dès la réception du signalement et à chaque étape ultérieure, quelles que soient les raisons pour lesquelles il a effectué le signalement. Cette protection sera assurée à condition :

- qu'au moment du signalement, la personne ayant effectué le signalement avait des raisons fondées de croire que les informations relatives aux violations étaient véridiques ;
- que le signalement a été effectué conformément aux dispositions de la présente politique.

Conformément au principe d' « *interdiction des représailles* », il est interdit de prendre

les mesures suivantes à l'encontre de la personne ayant effectué le signalement, *notamment* lorsque celles-ci sont déterminées par l'envoi du signalement :

- licenciement, suspension non disciplinaire ou autre mesure équivalente ;
- la rétrogradation ou le refus d'une promotion promise ou convenue ;
- modification de missions ou de lieu de travail ;
- réduction de la rémunération ou du temps de travail ou répartition différente du temps de travail dans le cas des employés à temps partiel ;
- suspension de la formation ou toute restriction d'accès à celle-ci ;
- notes ou références négatives ;
- adoption de mesures disciplinaires ;
- coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
- discrimination ou autre traitement défavorable ;
- non-confirmation dans l'emploi (dans le cas d'un contrat à l'essai, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail à durée déterminée ou toute autre situation équivalente) motivée uniquement par le signalement ;
- demande de se soumettre à des examens psychiatriques ou médicaux ;
- comportement susceptible d'entraîner un préjudice ou une atteinte à la réputation, y compris par la communication ou la diffusion d'informations, par quelque moyen que ce soit ;
- résiliation anticipée ou annulation d'un contrat de fourniture de biens ou de services (dans le cas où la personne ayant effectué le signalement est une partie externe) ;
- révocation d'une licence ou d'un permis.

Toute mesure de représailles ou de discrimination à l'encontre de l'auteur du signalement fera l'objet de lourdes sanctions de la part de Bolton et pourra exposer la personne qui les a mises en œuvre, outre les conséquences prévues par la loi (y compris l'indemnisation des dommages), à des sanctions disciplinaires sur la base des dispositions légales en vigueur, du contrat de travail appliqué et du règlement intérieur de l'entreprise en la matière, si cette personne est un salarié. En outre, les sanctions et la responsabilité pour dommages et intérêts ou indemnités que Bolton pourrait encourir à la suite de telles mesures de représailles ou discriminatoires seront imputées à la personne qui les a mises en œuvre.

Le facilitateur bénéficie des mêmes protections que celles prévues pour l'auteur du signalement.



Les violations des principes de transparence, d'impartialité, d'indépendance et de professionnalisme, de confidentialité et d'interdiction de représailles peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires, civiles et/ou, si les conditions sont réunies, pénales.

## PARTIE II – PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DES VIOLATIONS (RÉGIME DE LANCEUR D'ALERTE) ET DE GRIEF

### 1. [COMMENT] Contenu du signalement

Le signalement doit contenir des informations spécifiques et fondées concernant les violations présumées, basées sur des éléments factuels précis et cohérents.

Le signalement doit notamment inclure les informations suivantes :

- les informations personnelles de la personne qui effectue le signalement (nom, prénom, numéro de téléphone, adresse e-mail et, si la personne qui effectue le signalement est un employé, le nom de la filiale de Bolton, où elle travaille et son poste) ;
- une description des faits signalés, y compris l'heure, le lieu et les circonstances dans lesquels l'événement s'est produit, ainsi que la manière dont la personne a pris connaissance de ceux-ci ;
- si elles sont connues, l'identité ou tout élément permettant d'identifier la ou les personnes présumées avoir commis les infractions (telles que les coordonnées personnelles, le rôle et/ou toute autre information permettant de les identifier) ;
- toute autre personne susceptible de fournir des informations sur les faits signalés et tout document attestant la validité de ces faits ;
- tout document ou information supplémentaire susceptible d'aider à vérifier l'existence des faits signalés ;
- toute autre information susceptible de fournir des preuves utiles à l'appui des faits signalés.

Les signalements anonymes qui sont précis, détaillés et étayés par des documents adéquats peuvent être traités comme des signalements identifiés et, à ce titre, peuvent être traités conformément à la présente politique.

Les signalements anonymes concernant des alertes dans le cadre du régime de lanceur d'alerte seront consignés dans une section dédiée d'un registre dûment adopté (ci-après le « **Registre des signalements** »), et toute pièce justificative reçue devra être conservée de manière appropriée, conformément aux principes énoncés

au paragraphe 4 de la partie I ci-dessus. Si le signalant anonyme est identifié par la suite, le signalement correspondant sera traité comme un signalement nominatif, et l'auteur bénéficiera des protections prévues par la directive (UE) 2019/1937 et la législation locale applicable.

## 2. [QUI] Sujets du processus de signalement

### **Auteur du signalement**

Le signalement des violations dans le cadre du régime de lanceur d'alerte et des griefs peut être effectué par des parties internes et externes, comme défini au paragraphe 3 de la partie I ci-dessus.

### **Responsable Signalement**

La gestion du canal de signalement est confiée au Responsable Signalement, qui sera une figure impartiale et autonome en charge du canal de signalement.

Le rôle de Responsable Signalement sera spécifiquement assumé par le Directeur juridique et de la conformité et le Directeur de la conformité du groupe, qui seront dûment autorisés à traiter les données à caractère personnel, recevront une formation appropriée et auront les responsabilités suivantes :

- ils seront responsables du système d'alerte et de signalement, des processus et outils connexes, y compris le canal de signalement ;
- sera chargé de définir et de mettre à jour en permanence le processus et d'assurer le bon fonctionnement du canal de signalement ;
- assurer l'information et la connaissance du canal de signalement et du fonctionnement du processus de signalement, notamment en veillant à ce que la présente politique fasse l'objet d'une publicité adéquate ;
- assurer la coordination et l'implication de tous les acteurs impliqués dans le processus de signalement, tant au niveau local qu'au niveau du groupe ;
- assurer le suivi des mises à jour réglementaires et de leur mise en œuvre par les différentes filiales de Bolton ;
- ils transmettront rapidement les signalements pertinents à l'organisme de contrôle local (le cas échéant) sur la base des évaluations préliminaires effectuées ;
- ils recevront les signalements et procéderont à une première évaluation afin de les traiter correctement (triage) ;
- ils poursuivront le dialogue avec la personne ayant effectué le signalement, en

demandant, si nécessaire, les compléments d'information appropriés ;

- fournir des informations/rapports aux parties intéressées, si cela est jugé pertinent à la suite des évaluations effectuées ;
- veiller à ce que tous les contrôles et enquêtes nécessaires soient effectués sur les faits faisant l'objet du signalement ;
- suivre l'état d'avancement de la mise en œuvre des mesures correctives et, de manière générale, des initiatives entreprises ;
- ils seront responsables de la gestion des signalements.

### **Fonctions dans l'entreprise potentiellement impliquées**

Afin d'assurer la gestion la plus efficace possible du signalement, le Responsable peut faire appel à d'autres fonctions de Bolton (telles que les ressources humaines, le service juridique, l'audit interne, les finances, etc.), tant au niveau local qu'au niveau du groupe, afin que ces fonctions puissent, entre autres :

- Soutenir le Responsable Signalement pendant les phases d'enquête, d'analyse et d'évaluation du signalement ;
- Évaluer les impacts potentiels du signalement dans leurs domaines de responsabilité respectifs ;
- Formuler des recommandations concernant l'adoption de mesures correctives appropriées pour les domaines d'activité et les processus concernés par le signalement ;
- de suivre l'état d'avancement de la mise en œuvre des mesures correctives et, plus généralement, des initiatives entreprises ;
- Assurer la mise en œuvre de mesures de protection pour le signalant, le facilitateur et, si nécessaire, les personnes concernées (en référence à la fonction RH) ;
- Gérer toute procédure disciplinaire ou de sanction (en référence aux fonctions RH et juridique).

En outre, lorsque cela est jugé approprié pour la phase d'enquête, le Responsable Signalement peut également impliquer le supérieur hiérarchique de la personne concernée et/ou des personnes ayant effectué le signalement (s'il s'agit d'employés). Dans ce cas, le supérieur hiérarchique peut également définir le plan d'action relatif aux domaines et processus concernés par le signalement.

### **3. [COMMENT] Canaux de signalement**



Bolton a mis en place les canaux de signalement internes suivants :

#### 4. PLATEFORME DE SIGNALEMENT

Bolton s'est doté d'une plateforme informatique appelée «Bolton Speak Up», dont le lien se trouve sur le site web [www.bolton.com](http://www.bolton.com) (ci-après, la « **Plateforme** »).

Plus précisément, la Plateforme permet à l'auteur du signalement de sélectionner deux options, en fonction du type de violation :

- Les violations relevant du régime de lanceur d'alerte, définies comme « *les violations d'importance publique des dispositions nationales ou européennes qui portent atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité d'une ou plusieurs sociétés Bolton (c'est-à-dire : les violations du Code de conduite Bolton détectées au niveau collectif ; les violations collectives des droits de l'homme ; les crimes environnementaux, financiers ou alimentaires ; le terrorisme ; les violations dans les domaines des marchés publics, de la sécurité et de la santé publiques, des droits des consommateurs, de la vie privée, etc.)* », (directive (UE) 2019/1937 et lois locales) ; et
- Les signalements de griefs, définis comme « *des violations des droits individuels et des situations dans le contexte de l'emploi au sein des sociétés Bolton (c'est-à-dire : les violations du Code de conduite Bolton qui sont pertinentes au niveau individuel ; le harcèlement moral et sexuel au travail ; les situations de conflit interpersonnel, etc.)* » (Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme).

Les deux types de signalements seront gérés séparément, car les signalements relevant du régime de lanceur d'alerte seront accompagnés, le cas échéant, des garanties supplémentaires prévues par la directive (UE) 1937/2019 et les réglementations locales applicables.

La plateforme orientera l'auteur du signalement vers l'un ou l'autre type de signalement et lui demandera de remplir un formulaire décrivant l'événement couvert par le signalement qui, une fois complété, sera transmis au Responsable du traitement de l'alerte pour qu'il en prenne en charge le traitement.

Chaque signalement sera identifié par un code unique, afin de permettre au signalant de suivre son traitement étape par étape.

#### 5. NUMÉRO DE TÉLÉPHONE GRATUIT

Les signalements peuvent également être effectués en contactant le numéro gratuit



(ci-après dénommé « **numéro gratuit** »), disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Le numéro gratuit est associé à un répondeur automatique qui orientera le signalant vers le type de signalement approprié (qu'il s'agisse d'un signalement de grief ou relevant du régime de lanceur d'alerte) et le guidera tout au long du processus de signalement.

La réponse automatique contiendra le message suivant : « *Bienvenue sur la ligne confidentielle « Whistleblowing and Speak Up », où vous pouvez signaler les violations présumées des réglementations en matière d'alerte et les griefs, c'est-à-dire les violations concernant les droits individuels et les situations dans le contexte de travail des sociétés Bolton. Veuillez fournir des informations détaillées sur l'objet de votre signalement (y compris le lieu et la date de l'événement et les personnes impliquées) et nous communiquer vos coordonnées afin que nous puissions vous contacter (nom, fonction au sein de l'organisation Bolton, numéro de téléphone, adresse e-mail). Votre appel sera traité de manière confidentielle, tout comme les informations que vous nous fournirez. Dans tous les cas, il est possible de signaler un incident de manière anonyme. Le signalement sera enregistré avec un masquage de la voix et sera transcrit sur la plateforme de gestion des alertes et des signalements (lanceur d'alerte) utilisée par Bolton. Pour plus d'informations sur le traitement de vos données personnelles et vos droits, veuillez consulter la politique de confidentialité sur la page d'accueil de la plateforme susmentionnée, où vous trouverez également le lien vers la « Politique de Bolton » en matière de gestion des alertes et de signalement (lanceur d'alerte), qui contient toutes les informations nécessaires.*

L'appel sera automatiquement transcrit dans une section spéciale de la plateforme et pourra être enregistré avec un masquage vocal, afin de ne pas rendre reconnaissable la personne qui effectue le signalement.

Un code sera attribué à l'auteur du signalement, qu'il devra saisir ou énoncer à voix haute chaque fois qu'il souhaitera vérifier l'état d'avancement du signalement ou suivre sa progression.

\* \*

Tous les signalements, effectués par écrit via la plateforme ou oralement via le numéro gratuit, seront traités s'ils sont soumis conformément aux dispositions de la politique.

Si le signalement a été qualifié à tort comme relevant du régime de lanceur d'alerte au lieu de simple grief, ou vice versa, le Responsable Signalement dirigera le

signalement vers le système de gestion approprié et en informera l'auteur.

La personne qui effectue le signalement sera invitée à fournir ses coordonnées personnelles et sera donc informée de la politique de confidentialité applicable. Dans tous les cas, la personne qui effectue le signalement aura la possibilité de choisir la méthode de signalement anonyme.

Si l'auteur fournit son adresse électronique, il sera informé de toute mise à jour concernant le statut de son alerte, dont le contenu devra ensuite être vérifié en accédant à la plateforme ou en appelant le numéro gratuit, selon la manière dont le signalement a été effectué. Si, en revanche, l'auteur n'a pas fourni d'adresse électronique, afin de connaître l'état d'avancement du signalement, il devra faire preuve de diligence en accédant à la plateforme ou en contactant le numéro gratuit, selon la manière dont il a effectué le signalement.

## 6. [QUOI] Procédures de gestion des signalements

### **Signalements internes**

Une fois le signalement reçu, il sera soumis à l'analyse et à la vérification des faits qui y sont indiqués par le Responsable Signalement, qui :

- vérifiera dans un premier temps si le signalant a correctement adressé le signalement, en fonction du type de violation (relevant du régime des lanceurs d'alerte ou un signalement de grief) ;
- répondra immédiatement à la personne ayant effectué le signalement, et dans tous les cas dans les 7 jours suivant la réception du signalement. S'il constate que le signalement a été adressé à une mauvaise personne, il le transmettra à la personne compétente, après en avoir informé la personne ayant effectué le signalement ;
- prendra rapidement des mesures pour vérifier l'objet, la véracité et la gravité du signalement reçu, si nécessaire, en demandant également des compléments d'information par écrit à l'auteur du signalement ;
- si elle le juge nécessaire, ou si la personne qui a fait le signalement en fait la demande, elle organisera une réunion avec cette dernière, en personne ou à distance ;
- si elle le juge nécessaire, elle convoquera les personnes concernées ;
- tiendra un registre de toutes les actions menées ;
- prendra toutes les mesures nécessaires pour garantir la confidentialité de la personne ayant effectué le signalement, des personnes concernées, du

signalement et des informations sur la violation qu'il contient, ainsi que de la documentation reçue, des procès-verbaux établis, etc. ;

- une fois qu'il aura reçu toutes les informations jugées pertinentes, il en informera les RH de Bolton (si le signalement concerne des personnes ayant une relation de travail/collaboration avec Bolton) et/ou d'autres fonctions, y compris le supérieur hiérarchique, en fonction de la situation concrète afin que les initiatives à prendre puissent être évaluées (enquêtes complémentaires, mesures disciplinaires et/ou actions en justice, etc.) ; si les conditions légales sont remplies, le Responsable informera également l'organe de surveillance local de la Société, le cas échéant ;
- dans les 3 mois suivant le signalement, il informera l'auteur du résultat de celui-ci, ainsi que des mesures prises, dans le respect des principes de confidentialité et de secret professionnel ou, si le signalement n'a pas donné lieu à un suivi, des raisons pour lesquelles cela s'est produit ;
- en cas de demande de l'organe de contrôle local, il partagera avec ce dernier les informations, les documents et les mesures prises concernant les signalements reçus, en garantissant toujours la confidentialité.

Il convient de noter que la gestion du signalement comprend les phases suivantes :

- **Triage** : vérification préliminaire de la conformité de l'objet et du contenu du signalement avec la présente politique ;
- **Évaluation** : en cas de résultat positif du triage, évaluation de la probabilité de validité du signalement et de l'impact potentiel des violations signalées. Au cours de cette phase, le Responsable identifie les fonctions de l'entreprise et/ou de Bolton à impliquer ;
- **Enquête** : à l'issue de l'évaluation de la validité, toutes les vérifications nécessaires sont effectuées, en collaboration avec les fonctions de l'entreprise et/ou de Bolton concernées, y compris les inspections, les entretiens, les analyses, notamment comptables et juridiques, nécessaires pour confirmer la validité ou non des violations et leur ampleur réelle, ainsi que pour déterminer les responsabilités individuelles. La phase d'enquête peut impliquer le recours à des consultants externes possédant l'expertise appropriée.
- **Clôture** : conclusion du processus et définition et mise en œuvre des initiatives à entreprendre.

## Signalements externes

En ce qui concerne les filiales de Bolton auxquelles s'applique la directive (UE)

1927/2019, il convient de noter que, pour les violations relevant du régime de lanceur d'alerte, le signalant peut également effectuer un signalement par le biais du canal mis en place auprès de l'autorité ou de l'organisme national compétent, conformément aux procédures définies par ce dernier, si, au moment du signalement externe, l'une des conditions suivantes est remplie :

- le lanceur d'alerte a déjà effectué un signalement interne et celui-ci n'a pas donné lieu à un suivi ou s'est soldé par une mesure finale négative ;
- la personne qui effectue le signalement a des motifs raisonnables de croire que, si elle effectuait un signalement interne, celui-ci ne ferait pas l'objet d'un suivi efficace ou qu'il pourrait entraîner des représailles ;
- la personne qui effectue le signalement a des motifs raisonnables de croire que la violation peut constituer un danger imminent ou évident pour l'intérêt public.

## PARTIE III – DISPOSITIONS FINALES

### 1. Confidentialité

Les signalements et les données du signalant seront collectés et traités uniquement par le Responsable Signalement, dûment autorisé à traiter les données à caractère personnel conformément aux règles légales en vigueur.

En outre, les signalements et les données du signalant, des personnes concernées et des facilitateurs ne peuvent être communiqués qu'aux parties impliquées dans la gestion du signalement, comme indiqué au paragraphe 2 de la partie II ci-dessus, ainsi qu'aux consultants et professionnels externes auxquels le Responsable Signalement et/ou la filiale de Bolton à laquelle le signalement se réfère font appel, conformément aux dispositions légales en vigueur sur la protection des données à caractère personnel.

Dans tous les cas, avant d'envoyer le signalement, l'auteur recevra une notice d'information appropriée concernant le traitement de ses données à caractère personnel. En particulier, cette notice (dont le modèle est joint en **annexe 1** à la présente politique) sera générée automatiquement par la plateforme ou lu par le répondeur automatique du numéro vert : le fait de ne pas la consulter au préalable (dans le cas de la plateforme) ou de ne pas confirmer qu'elle a été entendue et comprise (dans le cas du numéro vert) empêchera la soumission du signalement.

Pour certains types ou finalités de traitement, la personne qui effectue le signalement peut également être invitée à donner son consentement.

### 2. Responsabilité de l'auteur du signalement

La présente politique ne préjuge pas de la responsabilité civile, pénale et, le cas échéant, disciplinaire de l'auteur du signalement en cas de signalement faux, calomnieux ou diffamatoire.

Toute forme d'abus, telle que les signalements manifestement opportunistes et/ou effectués dans le seul but de nuire à autrui, ainsi que toute autre hypothèse d'utilisation abusive ou d'instrumentalisation intentionnelle du droit de signalement, engagent également la responsabilité de leur auteur.

En outre, aucune protection ne sera accordée si la responsabilité pénale du signalant pour diffamation ou calomnie est établie, même en première instance, ou si sa responsabilité civile est engagée pour fraude ou négligence grave. Le



comportement du signalant sera également pris en compte sur le plan disciplinaire, conformément aux dispositions de la convention collective nationale de travail (CCNL) applicable et du règlement intérieur de l'entreprise.

### 3. Conséquences du signalement pour la personne concernée par l'alerte

Si le signalement est jugé fondé, sans préjudice de tout autre recours et facultés légales, une procédure disciplinaire peut être engagée à l'encontre de la personne concernée conformément aux réglementations légales, contractuelles et d'entreprise applicables.

En outre, les infractions peuvent être portées à l'attention des autorités compétentes par le biais de plaintes, de poursuites judiciaires, d'actions en justice, etc.

### 4. Entrée en vigueur et publication

La présente politique entre en vigueur le 5 janvier 2025.

Afin de garantir la connaissance du canal de signalement interne, des procédures et des conditions préalables au signalement, la présente politique est publiée, sous forme électronique, sur l'intranet de l'entreprise et sur le site web de Bolton dans les langues suivantes : anglais, italien, français, allemand, espagnol et néerlandais.

### 5. Contacts

Toute question ou demande d'information relative à la présente politique peut être adressée à l'adresse électronique suivante : [srolandi@boltonhgroup.it](mailto:srolandi@boltonhgroup.it).



IMPRIMER UNIQUEMENT SI  
NÉCESSAIRE



BOLTON

Bolton Group S.r.l.

Via G.B. Pirelli, 19 – 20124 Milan – Italie

[www.boltongroup.net](http://www.boltongroup.net)