

POLITIQUE D'ALERTE INTERNE

SOMMAIRE

I. Introduction 4

II. Champ d'application 5

1 - L'auteur du signalement

2 - L'objet du signalement

3 - Périmètre géographique

III. Définitions 6

IV. Les canaux de signalement 6 - 7

1 - Le signalement interne

2 - Le signalement externe

V. Le traitement des signalements 8

1 - L'accusé de réception

2 - La recevabilité du signalement

3 - L'enquête interne

VI. Rôle de la direction de la conformité 9

VII. La protection des lanceurs d'alertes 9

VIII. Protection des données à caractère personnelles 10

XI. Confidentialité 10

I. Introduction

Le Groupe Paprec s'engage à respecter l'ensemble des lois et réglementations applicable et à mener ses activités conformément aux valeurs et règles définies par son Code de conduite, Charte éthique et politiques internes.

Ainsi en vertu des dispositions législatives applicables et notamment de la loi Sapin II, de la loi Wasserman, les dispositions adoptées dans le cadre de la directive 2029/1937 du 23 octobre 2019 et au devoir de vigilance instaurés par la loi n°2017-399 du 27 mars 2017, le Groupe Paprec établit un dispositif d'alerte éthique permettant à toutes personnes de rapporter des faits, de manière confidentielle, dont elle supposerait qu'ils sont contraires aux lois et règlements, au Code de Conduite, à la Charte éthique, aux politiques et aux procédures internes au Groupe. Le Groupe Paprec rappelle que tout manquement à cette présente politique entraîne l'application du régime disciplinaire.

Cette politique s'applique à l'ensemble des entités du groupe indépendamment de leur localisation géographique.

La présente politique fait partie du programme de conformité mise en œuvre par la Direction de la Conformité du Groupe Paprec. Elle décrit les modalités de réception et d'analyse des alertes reçus par le Groupe Paprec.

II. Champ d'application

1 - L'AUTEUR DU SIGNALEMENT

Peuvent faire un signalement :

- Les membres du personnel du groupe Paprec actuellement présent dans les effectifs du Groupe ou en ayant fait partie ;
- Les candidats à un emploi dans le Groupe Paprec ;
- Les partenaires commerciaux, prestataires, clients, fournisseurs, ainsi qu'à leurs sous-traitants, et leurs préposés qu'ils soient permanents ou occasionnels ;
- Les actionnaires, associés et titulaires de droits de vote ou toute organe de décision du Groupe Paprec ;
- Les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance.

Pour qu'un signalement soit considéré comme une alerte, son auteur doit agir de bonne foi, sans recevoir ni solliciter de contrepartie financière ou équivalente. Il doit également, au moment de la réalisation de son signalement, avoir toutes les raisons de croire que les faits rapportés sont vrais.

2 - L'OBJET DU SIGNALEMENT

Un signalement peut être considéré comme une alerte, lorsqu'il porte ou est susceptible de porter sur :

- Tout incident entrant dans les domaines suivants : droits humains, fraude, protection des données personnelles, harcèlement, sanctions internationales et embargos, santé et sécurité, environnement, discrimination, tous crimes et délits.
- Les infractions de corruption, de trafic d'influence, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics ou de favoritisme ainsi que toutes conduites ou situations contraires au Code de conduite du Groupe.
- Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Néanmoins, cette politique ne s'applique pas aux faits, informations et documents dont la révélation ou la divulgation est interdite par le 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.

Cette politique ne vise pas non plus les faits relevant de désaccords professionnels quotidiens, sauf dans l'hypothèse où ils relèvent d'une situation mentionnée supra.

3 - PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE

Cette politique s'applique à l'ensemble des sociétés et filiales contrôlées du Groupe Paprec quel que soit leur location géographique.

Le Groupe Paprec s'efforce dans cette politique à adopter une approche à l'échelle du groupe, qui reflète le niveau de protection le plus élevé.

III. Définitions

Canal de signalement : dispositif permettant d'effectuer un signalement. Le canal de signalement peut être oral ou écrit, interne ou externe.

Dispositif d'alerte interne : ensemble du dispositif permettant le recueil et le traitement des alertes au sein du Groupe Paprec incluant la présente Politique et les canaux de signalement en particulier la plateforme de réception des alertes.

Enquête interne : procédure menée de manière confidentielle à la suite d'un signalement. Elle relève de la politique d'enquête interne. Elle est menée après avoir recueilli une présentation détaillée des faits et les informations nécessaires à la compréhension du signalement.

Facilitateur : personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif qui aide le lanceur d'alerte à effectuer un signalement.

Mesure de représailles : tout acte qui aurait pour conséquence de dissuader une personne d'effectuer un signalement incluant des sanctions disciplinaires, un licenciement, et toutes mesures de discrimination directes ou indirectes.

Lanceur d'alerte : toute personne physique qui effectue un signalement de bonne foi et en absence de toute contrepartie financière. Cette personne qu'elle soit salarié du Groupe ou non bénéficie du statut établi par la loi et les règlements. Le lanceur d'alerte ne peut faire l'objet d'aucunes mesures de représailles ou de menace de mesures de représailles.

Signalement : ensemble des rapports reçus dans le cadre du dispositif d'alerte interne quel que soit son canal de réception. Ce signalement peut être anonyme

Tiers protégé : toute personne physique ou morale qui entretient un lien avec le lanceur d'alerte et qui, soit l'a aidé à formuler ou transmettre son signalement, soit est détenue ou contrôlée par lui, soit travaille avec lui ou est liée à lui dans un cadre professionnel (comme un fournisseur, un client ou un partenaire).



IV. Les canaux de signalement

L'auteur du signalement dispose de la possibilité de saisir des canaux internes de signalement. Un signalement peut se faire de manière écrite ou orale.

1 - LE SIGNALEMENT INTERNE

a. Les canaux :

Le groupe Paprec met à disposition différents canaux internes afin de permettre le recueil d'un signalement.

Le signalement peut se réaliser soit en utilisant :

- le canal central : via une plateforme en ligne accessible sur le site Web du Groupe à l'adresse suivante : www.paprec.com ou en scannant ce QR Code
- le canal local à savoir à l'ensemble des responsables hiérarchique du groupe par voie orale.



En tout état de cause, le signalement demeure confidentiel. Si la personne souhaite conserver l'anonymat, elle doit utiliser la plateforme dédiée. Toutefois, même lorsqu'un signalement est effectué par la voie managériale, l'auteur peut demander que son identité ne soit pas divulguée.

Tout signalement effectué à l'oral à l'intention d'un manager doit être retranscrit par écrit à l'intention de la Direction des Ressources Humaines ou de la Direction de la conformité.

Pour permettre la recevabilité du signalement et l'ouverture d'une enquête interne, l'auteur doit formuler un signalement factuel et aussi complet que possible. L'auteur du signalement peut communiquer tout éléments de preuve appuyant son signalement ou a minima faire savoir qu'il en dispose.

b. Le contenu du signalement :

Le signalement vise à rapporter des faits et non des rumeurs ou des accusations mensongères. Tout abus peut donner lieu à l'application du régime disciplinaire.

Afin de permettre un traitement rapide, son auteur peut pour rédiger son signalement se poser les questions suivantes :

- Quels sont les faits ?
- À quelle date se sont-ils produits ?
Sont-ils toujours en cours ?
- Quelles sont les personnes impliquées ?
- Quel est le niveau d'urgence ou de gravité ?
- Quelles sont les personnes concernées ?

c. Les destinataires du signalement :

La réception des signalements se fait par le biais des canaux indiqués ci-dessus. Chaque signalement fait l'objet d'une analyse de recevabilité afin de déterminer s'il y a lieu d'ouvrir une enquête interne.

Le signalement sera instruit par le Département compétent en fonction de son objet, par exemple par la Direction de la Conformité ou la Direction des Ressources Humaines.

Ainsi, le canal choisi pour déposer un signalement n'est pas nécessairement celui qui en assurera l'instruction. En règle générale, les signalements émis au niveau local sont instruits localement, tandis que ceux transmis au niveau central sont traités à l'échelle du groupe.

Une situation de conflit d'intérêts, potentiel ou avéré, survient lorsqu'une situation est susceptible d'affecter l'objectivité, l'indépendance ou l'impartialité d'une personne impliquée dans la réception ou le traitement d'un signalement. Ce risque existe notamment lorsque mis en cause dans le signalement est directement ou indirectement concernée par les faits rapportés, entretient par exemple : un lien personnel ou hiérarchique avec l'auteur du signalement, les personnes visées ou toute autre partie intéressée, celui qui reçoit n'est pas celui qui va analyser et/ou investiguer.

Lorsqu'un risque de conflit d'intérêts est identifié, la personne en charge du signalement doit en informer sans délai son supérieur hiérarchique, afin que la situation soit évaluée et prise en charge conformément aux règles internes.

2 - LE SIGNALEMENT EXTERNE

Il est possible de signaler une violation aux autorités nationales compétentes. Ce signalement peut être soumis à des conditions particulières en fonction de l'autorité destinataire. La liste des autorités est disponible sur l'intranet de la Direction de la conformité.

Le groupe Paprec encourage les individus à utiliser d'abord les canaux de signalement interne dans la mesure où il constitue un moyen efficace pour mettre un terme à la violation alléguée et y remédier.

L'auteur du signalement peut procéder à une divulgation publique lorsqu'aucun traitement n'a été apporté à son signalement dans les délais, lorsqu'il risque des représailles, lorsque le signalement n'a aucune chance d'aboutir, ou encore en cas de danger grave et imminent.

Elle peut également divulguer publiquement les informations obtenues dans un cadre professionnel lorsqu'il existe une urgence ou un risque de préjudice irréversible pour l'intérêt général.



V. Le traitement des signalements

1 - L'ACCUSÉ DE RÉCEPTION

L'auteur d'un signalement reçoit sous un délai de sept jours ouvrés à compter de la date de réception du signalement, un accusé de réception.

2 - LA RECEVABILITÉ DU SIGNALEMENT

Afin de déterminer si le signalement entre dans le périmètre de la présente politique, il fait l'objet d'une analyse de recevabilité.

Des documents ou éléments complémentaires pour déterminer cette recevabilité peuvent être demandés par son destinataire via le même canal que celui ayant été utilisé pour la réception d'un signalement.

Dans l'hypothèse où le signalement ne rentrerait pas dans le champ d'application de cette politique, il sera déclaré irrecevable et son auteur peut être le cas échéant invité à se rapprocher du service compétent. Les informations relatives au signalement (email, éléments du dossier) de nature à permettre l'identification seront archivées.

L'analyse de la recevabilité s'appuie notamment sur les critères suivants :

- Périmètre matériel : le signalement concerne-t il un type de violation entrant dans le champ d'application de la politique ?
- Précision et circonstance des faits : les éléments fournis sont-ils suffisamment détaillés (dates, noms, contexte, faits observés) pour permettre une instruction ?
- Exploitation des documents fournis : les éventuelles pièces jointes sont-elles pertinentes, lisibles et exploitables (documents officiels, éléments datés, preuves objectives, etc.) ?
- Bonne foi et désintéressement de l'auteur : l'auteur semble-t-il agir de bonne foi, sans intention malveillante ni intérêt personnel détourné ?

Si le signalement est déclaré recevable, l'auteur du signalement en sera informé, ce signalement donnera lieu à l'ouverture d'une enquête interne.

Le signalement est traité en conformité des lois applicables, notamment le droit du travail et de la protection des données personnelles, avec rigueur, impartialité et objectivité.

3 - L'ENQUÊTE INTERNE

L'enquête interne est menée conformément aux modalités définies dans la politique d'enquête interne du groupe Paprec.

L'auteur du signalement sera informé, dans un délai maximal de trois mois à compter de l'envoi de l'accusé de réception, des mesures prises concernant son signalement, y compris si l'enquête est toujours en cours.





VI. Rôle de la direction de la conformité

La Direction de la conformité est responsable du pilotage et de la supervision du dispositif d'alerte interne au niveau du Groupe.

Afin d'assurer une gestion cohérente et fiable des alertes, la Direction de la Conformité est chargée de recevoir l'ensemble des signalements adressés via le canal central. Par ailleurs, elle accompagne également les équipes locales dans le traitement des alertes qu'elles reçoivent, en leur apportant un appui méthodologique et opérationnel. Lorsque la nature du signalement le nécessite, la Direction de la Conformité oriente sans délai l'alerte vers le service compétent, tel que la Direction des Ressources Humaines ou toute autre entité habilitée, afin d'en garantir un traitement adapté.

Elle veille ainsi à la bonne circulation des informations et au respect des responsabilités de chaque acteur du dispositif interne d'alerte.

Elle veille en permanence à la bonne application du dispositif, notamment la confidentialité des informations, la protection des lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles et la sécurisation des données traitées.

La Direction de la Conformité organise la communication interne et externe relative au dispositif d'alerte et veille à ce que l'ensemble des collaborateurs et acteurs concernés soient correctement formés à leurs obligations et responsabilités. Elle assure également la mise à jour de la politique d'alerte interne et des documents associés, ainsi que leur diffusion au sein du Groupe, afin de garantir l'actualisation continue et la conformité durable du dispositif.

Elle communique régulièrement aux instances dirigeantes du Groupe des signalements, des enquêtes associées et des actions de remédiation mises en œuvre.

VII. La protection des lanceurs d'alertes

Afin de bénéficier de la protection octroyée par le statut de lanceur d'alerte, le signalement effectué doit de manière cumulative :

- Porter sur des faits rentrant dans le périmètre de cette politique ;
- Être fait de bonne foi : L'auteur du signalement doit avoir au moment de l'émission de son signalement des motifs raisonnables de croire que les informations relatives à la violation potentielle signalée étaient vraies ;
- Sans contrepartie financière directe ou indirecte.

Les signalements fondés sur des rumeurs, des accusations infondées, l'utilisation du dispositif à des fins de dénigrement ou de nuisance envers autrui, ou encore la transmission volontaire de fausses informations, ne permettent pas à leurs auteurs de bénéficier du statut de lanceur d'alerte et peuvent entraîner des sanctions disciplinaires.

De tels faits peuvent également donner lieu à des poursuites prévues par la loi en matière de dénonciation calomnieuse ou de diffamation publique. Le statut de lanceur d'alerte est également étendu au(x) facilitateur(x) à savoir toute(s) personne(s) qui ont aidés le lanceur d'alerte à soumettre son signalement, aux personnes liées au lanceur d'alerte (comme des membres de sa famille ou ses collègues) ou personnes morales détenus ou contrôlés par le lanceur d'alerte. Ils sont considérés comme des Tiers Protégés.

Le lanceur d'alerte bénéficie d'une protection contre toute forme de représailles. Aucune mesure de représailles ou de discrimination ne peut être prise à l'encontre d'une personne qui, de bonne foi, a exprimé une préoccupation ou signalé des faits conformément à la présente politique, même si ces faits n'ont finalement pas conduit à l'ouverture d'une enquête interne. Ainsi, toute personne au sein de Paprec, quel que soit son poste, qui exercerait des représailles à l'encontre d'un lanceur d'alerte s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.



VIII. Protection des données à caractère personnelles

Dans le cadre de la réception, de l'analyse et du traitement des signalements, le groupe Paprec en qualité de responsable de traitement, traite des données personnelles concernant le lanceur d'alerte, les personnes visées et, plus largement, toute personne impliquée le signalement. L'accès aux données personnelles est réservé aux seules personnes habilitées et impliquées dans le traitement du signalement.

Le traitement des signalements réalisé dans le cadre du dispositif d'alerte interne repose sur les obligations légales issues notamment de la loi Sapin II et du devoir de vigilance. Il a pour finalité d'assurer la bonne réception et l'analyse des alertes couvertes par la présente politique, de déterminer les mesures appropriées à mettre en œuvre à la suite de ces signalements, ainsi que, le cas échéant, de permettre l'exercice ou la défense des droits de l'organisme dans le cadre de procédures administratives ou judiciaires.

Conformément au principe de minimisation, seules les données strictement nécessaires au traitement du signalement sont collectées.

Les personnes concernées sont informées du traitement de leurs données personnelles, sauf lorsque cette

information est susceptible de compromettre l'enquête, altérer la collecte de preuves ou d'empêcher la bonne gestion du signalement. Dans ces cas, l'information est différée jusqu'à la disparition du risque.

La collecte de données dites sensibles (origine, opinions, convictions, santé, orientation sexuelle,) n'est autorisée que lorsqu'elle est indispensable à l'analyse du signalement et strictement limitée à ce besoin.

Les données, incluant les pièces justificatives, sont conservées de manière confidentielle, sécurisée et avec un accès restreint. Les informations liées à un signalement sont conservées de manière confidentielle et sécurisée.

Les personnes dont les données personnelles auront été recueillies pendant le traitement d'un signalement disposent d'un droit d'accès, rectification, limitation ou suppression qu'elles peuvent exercer en contactant le Délégué à la protection des données personnelles du Groupe Paprec à l'adresse :

donneespersonnelles@paprec.com

IX. Confidentialité

Le groupe Paprec s'engage à traiter l'ensemble des signalements de manière confidentielle et à protéger l'identité de l'auteur du signalement, les informations conduisant directement ou indirectement à son identification, le contenu du signalement et l'identité de la ou des personnes qui y sont mentionnée(s), sauf si une autorité judiciaire exige sa communication sauf exception d'y être contrainte par une autorité judiciaire.

Le destinataire du signalement prend toutes les mesures utiles afin de préserver la sécurité et la confidentialité du signalement, des données et des documents qui y sont associés (comprenant le recueil, le traitement et leur conservation).

Toute divulgation non autorisée desdites informations expose son auteur à des sanctions disciplinaires.

