



Politique lanceur d'alerte  
**du Groupe ECF**

Politique lanceur d'alerte\_Version 05.03.2024



*Sustaining experiences in Hospitality & Care*

La présente politique relative aux lanceurs d'alerte s'inscrit dans le cadre de la Loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte transposant la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit (ci-après dénommée, la « **Loi** »).

La Politique s'applique à toutes les entités du Groupe ECF.

Elle a pour objet d'apporter des informations ainsi que de préciser les modalités de recueil, de traitement et de suivi des signalements internes effectués de bonne foi par le lanceur d'alerte.

La présente Politique est applicable à compter du 5 mars 2024 et vient prendre le relais de l'ancienne politique d'alerte. Le Groupe ECF se réserve le droit de modifier et d'amender le contenu de cette Politique à tout moment.

La Politique est disponible :

- Sur notre intranet : [www.ecf4me.com](http://www.ecf4me.com)
- Sur le sharepoint : Compliance > Compliance Policies > Whistleblowing Policy.
- Sur un tableau d'affichage dans les locaux des sociétés du Groupe ECF.
- Sur la plateforme du logiciel de conformité "EQS Integrity Line" à l'adresse suivante <https://ecfgroup.integrityline.app/>, auquel l'ensemble des salariés du groupe peuvent accéder pour signaler une infraction (voir ci-après pour plus de détails).

Une session de formation visant à expliquer les détails de cette Politique sera disponible sur ECF Academy.

## Article 1 Définitions

### Lanceur d'alerte :

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur une Violation. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.

### Violation(s) :

Actes ou omissions qui sont illicites ou vont à l'encontre de l'objet ou de la finalité des dispositions du droit national ou européen d'application directe ; tout 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.

### Informations sur une(les) Violation(s) :

Informations, y compris des soupçons raisonnables, concernant des Violations effectives ou potentielles, qui se sont produites ou sont très susceptibles de se produire dans l'organisation dans laquelle le Lanceur d'alerte travaille ou a travaillé ou a postulé ou dans une autre organisation avec laquelle le Lanceur d'alerte est ou a été en contact dans le cadre de son travail, et concernant des tentatives de dissimulation de telles Violations.

### Contexte professionnel :

Les activités professionnelles passées ou présentes dans le secteur public ou privé par lesquelles, indépendamment de la nature de ces activités, des personnes obtiennent des informations sur une(les) Violation(s) et dans le cadre desquelles ces personnes pourraient faire l'objet de représailles si elles signalaient de telles informations.

### Signaler ou Signalement :

La communication orale ou écrite d'informations sur une(les) Violation(s).

### Signalement interne :

La communication orale ou écrite d'informations sur une(les) Violation(s) au sein de la Société à laquelle le Lanceur d'alerte est rattaché.

### Signalement externe :

La communication orale ou écrite d'informations sur une(les) Violation(s) à l'autorité compétente.

### Divulgarion publique ou divulguer publiquement :

La mise à disposition dans la sphère publique d'informations sur une(les) Violation(s).

### Outil de Signalement : Plateforme d'alerte :

Plateforme de conformité, d'alerte mise à disposition par le Groupe ECF pour signaler une(les) Violation(s).

### Personne concernée :

Personne physique ou morale qui est mentionnée dans le Signalement ou la Divulgarion publique en tant que personne à laquelle la Violation est attribuée ou à laquelle cette personne est associée.



### Groupe ECF :

Toute entité faisant partie de l'ensemble économique formé par une société contrôlante et l'ensemble des sociétés qu'elle contrôle. Contrôler une société, c'est avoir le pouvoir de nommer la majorité des dirigeants. Le contrôle d'une société A par une société B peut être direct (la société B est directement détentrice de la majorité des droits de vote au conseil d'administration de A) ou indirect (B a le contrôle de sociétés intermédiaires C, voire D, E, etc. à qui elle peut demander de voter d'une même façon au conseil d'administration de A, obtenant ainsi la majorité des droits). La société contrôlante à la date de rédaction des présentes est la société ECF Topco SAS.

## Article 2 Principes

### Qui peut être Lanceur d'alerte ?

Toute personne ayant connaissance d'une Violation, et plus particulièrement, les salariés présents ou passés (y compris les salariés à temps partiel et à durée déterminée). Un signalement peut également être remonté par les candidats, les stagiaires (rémunérés ou non), les bénévoles, les indépendants, les actionnaires, les administrateurs ou gérants, toute personne travaillant pour les contractants, sous-traitants et fournisseurs.

**Le Lanceur d'alerte doit être de bonne foi dans sa démarche de signalement de Violations**, c'est-à-dire qu'il doit avoir des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement.

**L'Outil de Signalement** doit être utilisé par les salariés (y compris les salariés à temps partiel et à durée déterminée), les étudiants, les stagiaires, les apprentis et les travailleurs temporaires du Groupe ECF lorsqu'ils signalent une Violation, en suivant les instructions affichées sur la plateforme EQS Integrity Line mise à disposition par le prestataire de services externe (lien <https://ecfgroup.integrityline.app/>).

Les parties externes, telles que les fournisseurs, les clients, les distributeurs, les agents, etc., peuvent signaler une Violation à l'adresse électronique générique suivante également : [compliance@ecfgroup.com](mailto:compliance@ecfgroup.com).

Les informations dénoncées doivent avoir été recueillies légalement, en conformité avec les dispositions légales existantes.

Les informations sur des Violations devront être signalées et seront traitées conformément à l'article 4. de la présente Politique.

Les personnes qui souhaitent effectuer un signalement de Violations sont encouragées à privilégier le signalement interne (notamment en utilisant l'Outil de Signalement) au sein du Groupe ECF avant tout signalement externe auprès d'une autorité compétente ou de divulgation publique.

Les personnes s'estimant victimes ou témoins d'actes de harcèlement moral et sexuel au sein de la Société sont encouragées à signaler cet incident sur l'Outil de Signalement.

## Article 3 Devoir de garantie et de confidentialité

### 3.1

Les canaux de signalement interne prévus à l'article 4 de la Politique, sont conçus, établis et gérés d'une manière sécurisée garantissant la stricte confidentialité de l'identité du Lanceur d'alerte ainsi que de toutes informations et données contenues dans le Signalement.

L'ensemble de la procédure décrite à l'article 4 de la présente Politique sera mené en toute confidentialité, de manière objective et impartiale.

Les personnes amenées à intervenir dans le cadre de cette procédure s'engagent scrupuleusement à respecter la confidentialité des informations et des données portées à leur connaissance. À défaut, elles pourront faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

### 3.2

L'identité de l'auteur du Signalement, y compris toute information à partir de laquelle l'identité de ce dernier peut être directement ou indirectement déduite, ne peut pas être divulguée sans le consentement exprès de celui-ci à des personnes autres que les membres du personnel autorisés et compétents prévus à l'article 4 de la Politique. Lorsqu'un signalement ou une divulgation publique a été réalisé de manière anonyme, le lanceur d'alerte dont l'identité est révélée par la suite bénéficie des mêmes protections.



Par dérogation au paragraphe qui précède, l'identité de l'auteur du Signalement et toute autre information visée au paragraphe qui précède, pourront être divulguées lorsqu'il s'agit d'une obligation légale de dénoncer les faits du Signalement une fois le caractère fondé de l'alerte établi.

Lorsque les personnes chargées du recueil ou du traitement des Signalements doivent dénoncer les faits recueillis à l'autorité judiciaire, les éléments de nature à identifier le Lanceur d'alerte peuvent être communiqués. Dans ce cas, le lanceur d'alerte en est informé.

## Article 4 Procédure à suivre en cas de signalement interne

La procédure de signalement interne des violations décrites ci-après s'applique à l'ensemble des salariés du Groupe ECF (y compris les travailleurs à temps partiel et à durée déterminée), ainsi qu'aux étudiants, aux stagiaires, aux apprentis et aux salariés temporaires.

Les parties externes qui ont un lien professionnel avec le Groupe ECF (en particulier les fournisseurs, les distributeurs, les clients, les contractants, etc.) peuvent également signaler une Violation sur cette même plateforme, ou à l'adresse électronique générique figurant sur le site web de la Société et rappelé ci-contre : [compliance@ecfgroup.com](mailto:compliance@ecfgroup.com).

### 4.1. Modalités de Signalement interne des Violations

#### 1. Canal de signalement :

Le Signalement de la Violation doit être fait en anglais ou français en des termes suffisamment précis.

Le Signalement doit être effectué par le Lanceur d'alerte de bonne foi de la façon suivante :

- Par écrit via l'adresse email dédiée [compliance@ecfgroup.com](mailto:compliance@ecfgroup.com) ;
- Par écrit sur la plateforme <https://ecfgroup.integrityline.app/>; ou
- Par l'intermédiaire de la ligne téléphonique sécurisée affichée sur la plateforme <https://ecfgroup.integrityline.app/>.

Un compte rendu complet et précis de la conversation sera rédigé par la personne ayant traité l'appel téléphonique et mis à la disposition du Directeur des Ressources Humaines Groupe, du Directeur Legal & Compliance, Directeur Général Groupe pour traitement ultérieur. La conversation téléphonique ne sera pas enregistrée ; ou

- En personne en demandant une réunion physique ou électronique avec le Directeur des Ressources Humaines Groupe, le Directeur Legal & Compliance et le Directeur Général Groupe. Un procès-verbal complet et précis de la conversation sera établi par le Directeur Legal & Compliance.

#### 2. Contenu du Signalement :

Le Signalement (y compris par l'Outil de Signalement) comporte au moins les éléments suivants :

- L'identité, la fonction et les coordonnées du Lanceur d'alerte, dans le cas où le Lanceur d'alerte opte pour l'anonymat ;
- L'objet du Signalement ;
- L'identité de la (des) personne(s) objet(s) du signalement ;
- Une description précise et circonstanciée des faits (dates, témoins des faits, etc.) ;
- Toutes informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer le Signalement.

#### 3. Signalement anonyme :

Le Lanceur d'alerte peut émettre un Signalement anonyme, bien qu'un signalement de manière identifié soit fortement encouragé. Il est rappelé que tout signalement même anonyme devra être fait de bonne foi.

Pour pouvoir être pris en compte, le Signalement écrit devra être suffisamment précis et comporter au moins les éléments prévus au point 2 ci-dessus (sauf l'identité, la fonction et les coordonnées du Lanceur d'alerte), ainsi qu'une explication relative aux circonstances justifiant un signalement anonyme. Un Signalement anonyme n'est accepté que si les circonstances raisonnables le justifient, et il relève de la seule discrétion de la Société d'accepter les circonstances raisonnables justifiant le signalement anonyme et de traiter le Signalement.

Si le Directeur des Ressources Humaines Groupe, le Directeur Legal & Compliance et le Directeur Général Groupe, réceptionnant l'écrit estiment celui-ci suffisamment précis et les circonstances raisonnables justifiées, le Lanceur d'alerte anonyme devra alors être disposé à répondre à toutes questions jugées utiles dans le cadre du traitement du Signalement. À défaut, la Société ne sera pas dans l'obligation de traiter le Signalement anonyme.





Si toutes les conditions pour un Signalement anonyme sont remplies et que les réponses aux éventuelles questions supplémentaires sont données, le Signalement sera traité et suivi selon la même manière que les Signalements non-anonymes.

#### **4. Accusé de réception du Signalement :**

Un accusé de réception du Signalement sera adressé au Lanceur d'alerte dans les meilleurs délais et au plus tard dans un délai de 5 (cinq) jours ouvrés à compter de la réception du Signalement.

#### **5. Recevabilité du Signalement :**

Afin de permettre au Groupe ECF d'assurer le traitement et le suivi du Signalement, celui-ci devra être formulé en des termes suffisamment précis. À défaut, le Signalement ne permettra pas à au Groupe ECF de remplir ses obligations et le Groupe ECF pourra décider soit de classer le Signalement sans suite soit de demander des informations supplémentaires.

Lorsque le Signalement est suffisamment précis, il sera traité conformément au point qui suit.

#### **4.2. Traitement et suivi du signalement**

##### **1. Mesure(s) envisagée(s) à titre de suivi :**

Le Directeur des Ressources Humaines Groupe, le Directeur Legal & Compliance, et le Directeur Général Groupe décideront des mesures à prendre, au vu des éléments rapportés par le Lanceur d'alerte. Le Signalement peut être discuté, à titre d'information uniquement, lors des réunions des Comités de conformité, dans la plus stricte confidentialité, pour autant qu'aucune donnée personnelle ne soit révélée. Le Comité de Conformité est composé du Directeur des Ressources Humaines Groupe, du Directeur Legal & Compliance, du Directeur Général Groupe, du Directeur RSE et du Directeur Audit interne.

La composition peut être modifiée en cas de conflit d'intérêts ou si un ou plusieurs membres sont directement ou indirectement impliqués dans la Violation :

- Si le Signalement concerne des actions du Directeur des Ressources Humaines Groupe, alors le Signalement sera transmis au Directeur Legal & Compliance, au Directeur Général Groupe ;
- Si le Signalement concerne des actions du Directeur Legal & Compliance, alors le Signalement sera transmis au Directeur des Ressources Humaines, au Directeur Général Groupe ;

- Si le Signalement concerne des actions du Directeur Général Groupe, le Signalement sera transmis au Directeur des Ressources Humaines et au Directeur Legal & Compliance.

Les mesures envisagées pourront notamment comprendre :

- Le renvoi du Lanceur d'alerte vers la personne ou le service compétent de la Société du Groupe ECF concernée en cas d'irrecevabilité ;
- La clôture de la procédure, notamment lorsque :

- les éléments rapportés ne permettent pas de conclure à l'existence d'une Violation,
- en cas de Violation manifestement mineure ne requérant pas d'autre suivi que la clôture de la procédure, en raison de preuves insuffisantes,
- ou pour tout autres motifs qui seront précisés au Lanceur d'alerte (la procédure sera, par exemple clôturée en cas de signalements répétitifs qui ne contiennent aucune nouvelle information significative par rapport à un éventuel signalement antérieur) ;

- L'ouverture d'une enquête lorsque les éléments rapportés le nécessitent (voir article 4.2. point 2 de la Politique) ;
- Des sanctions à l'égard de(s) auteur(s) de la Violation lorsque les éléments rapportés suffisent à eux seuls à conclure à l'existence d'une Violation (voir article 6 de la Politique) ;
- Le renvoi à une autorité compétente pour complément d'enquête, dans la mesure où ces informations ne porteraient pas préjudice à l'enquête interne ou ne porteraient pas atteinte aux droits de la personne concernée ou lorsqu'il s'agit d'obligations réglementaires.

L'information sur les mesures envisagées ou prises au titre de suivi et sur les motifs de ce suivi sera réalisée au Lanceur d'alerte dans un délai raisonnable, et au plus tard dans un délai de 3 (trois) mois à compter de l'accusé de réception du Signalement ou, à défaut d'accusé de réception, dans un délai de 3 (trois) mois à compter de l'expiration d'un délai de 5 (cinq) jours ouvrés suivant la réception du Signalement.



Le Lanceur d'alerte sera tenu informé régulièrement, et à sa demande, dans la limite du raisonnable, du déroulement du traitement du Signalement. Le Lanceur d'alerte pourra également faire l'objet de demandes complémentaires jugées nécessaires pour le traitement du Signalement.

## 2. Enquête :

**Etape 1 :** Si les éléments rapportés le nécessitent, une enquête est diligentée par Directeur des Ressources Humaines Groupe, le Directeur Legal & Compliance, et le Directeur Général Groupe dans les meilleurs délais, selon les disponibilités de l'ensemble des parties et la complexité de l'affaire.

Le Directeur des Ressources Humaines Groupe, le Directeur Legal & Compliance, et le Directeur Général Groupe se réservent le droit d'être assisté par un prestataire externe, en cas de besoin.

Dans le cadre de l'enquête, des entretiens individuels pourront être réalisés avec les personnes suivantes :

- Le Lanceur d'alerte ;
- La (les) Personnes concernées ;
- Le cas échéant, toute autre personne citée dans le Signalement ou toute personne permettant d'apporter un éclaircissement aux faits relatés (collègues de travail, supérieur hiérarchique, etc.).

Chaque entretien fera l'objet d'un compte-rendu daté et signé par la personne auditionnée ainsi que les personnes ayant mené l'entretien.

Ces échanges viennent compléter les documents et éléments recueillis permettant de se prononcer sur la véracité de la Violation dénoncée.

**Etape 2 :** Sur base des comptes-rendus et des autres éléments récoltés, le Directeur des Ressources Humaines Groupe, le Directeur Legal & Compliance, et le Directeur Général Groupe établiront un rapport final d'enquête afin de déterminer si la Violation signalée est établie ou non et ils décident des mesures à prendre.

Les conclusions de l'enquête, c'est-à-dire la constitution ou non d'une Violation, seront communiquées au Lanceur d'alerte et à/aux Personnes concernées.

Les comptes-rendus des entretiens ainsi que les éventuels documents et éléments recueillis restent strictement confidentiels. Ils pourront, le cas échéant, être transmis à

l'autorité compétente sur sa demande ou aux Tribunaux dans le cadre d'un litige.

**Etape 3 :** Si la Violation est établie, des sanctions appropriées seront prises à l'égard du/des auteur(s) de la Violation conformément à l'article 6 la Politique. Si la Violation n'est pas établie, la procédure est clôturée.

## Article 5 Signalement externe auprès d'une autorité compétente

Le Lanceur d'alerte a la possibilité d'effectuer un Signalement externe auprès de l'autorité compétente et selon les canaux de signalement et les procédures mis en place par cette autorité compétente :

- Soit après avoir procédé à un Signalement interne conformément à la présente Politique ;
- Soit directement s'il est impossible de remédier efficacement à la Violation en interne ou s'il existe un risque de représailles à l'encontre du Lanceur d'alerte.

Le Lanceur d'alerte est encouragé à privilégier les canaux de Signalement interne avant tout signalement externe.

## Article 6 Sanctions à l'égard du/des auteurs de la violation

Lorsqu'une Violation est établie, des sanctions appropriées seront prises à l'égard du/des auteur(s) de la Violation :

- Si l'auteur de la Violation est un salarié de la Société, celui-ci fera l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement avec effet immédiat ;
- Si l'auteur de la Violation est un titulaire d'un mandat social (administrateur, gérant, responsable quotidien, etc.) de la Société, la révocation de son mandat social pourrait être décidée, avec effet immédiat, le cas échéant ;
- Si l'auteur de la Violation est un client ou un fournisseur, la Société en informera l'entreprise cocontractante et étudiera avec cette dernière les mesures à prendre (pouvant aller du remplacement du personnel du client/fournisseur jusqu'à la fin de la relation contractuelle).



L'auteur de la Violation est informé qu'en fonction de la nature ainsi que de l'ampleur de la Violation des poursuites judiciaires, pénales et/ou administratives pourraient être engagées à son encontre.

## Article 7 Protection du lanceur d'alerte

1. Le Lanceur d'alerte qui effectue de bonne foi un Signalement conformément à la présente Politique et aux dispositions légales en vigueur ne peut faire l'objet de représailles pour les faits dénoncés.

2. Toutefois, tout Signalement qui ne serait pas effectué de bonne foi, qui contient des informations mensongères ou qui serait réalisé notamment dans l'intention de nuire à une Société du Groupe ECF ou au Groupe ECF ou encore de nuire à une personne spécifique pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à un licenciement avec effet immédiat.

En outre, un Lanceur d'alerte qui a sciemment signalé ou divulgué publiquement de fausses informations, est civilement et pénalement responsable des dommages causés par son faux Signalement.

La responsabilité civile de l'auteur d'un faux Signalement (entre autres en cas d'un Signalement effectué alors que son auteur connaissait la fausseté des éléments dénoncés) pourra également être engagée et la Société pourra réclamer devant la juridiction compétente des dommages et intérêts en raison du préjudice subi.

Enfin, il est rappelé que la personne visée par de fausses accusations dispose d'une action personnelle en diffamation ou dénonciation calomnieuse contre le salarié lanceur d'alerte.

3. Les mesures de protection prévues au point 1 s'appliquent également aux facilitateurs et tiers qui sont en lien avec le Lanceur d'alerte et qui risquent de faire l'objet de représailles dans un contexte professionnel (par exemple collègues, proches du Lanceur d'alerte).

## Article 8 Traitement des données à caractère personnel

1. Tout traitement de données à caractère personnel effectués en vertu de la présente Politique et de la Loi est effectué conformément :

- Au Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (Règlement général sur la protection des données, ci-après « RGPD ») ;
- À la Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ; ainsi que,
- à la Politique RGPD mise en place au sein de la Société.

2. Les données à caractère personnel qui ne sont manifestement pas pertinentes pour le traitement d'un Signalement spécifique ne sont pas collectées ou, si elles le sont accidentellement, sont effacées immédiatement.

3. Conformément à la Loi et au RGPD, la durée de conservation des documents en lien avec un Signalement de Violation sera déterminée au cas par cas en fonction de la nature de la Violation ou de la faute signalée et des suites retenues.

**VALIDEUR** COMEX Groupe ECF

**VERSION** 05 mars 2024

**DATE DE CRÉATION** 20 février 2024

**DATE DE MISE À JOUR**



*Sustaining experiences in Hospitality & Care*