

	Politique	Version n° : 4
	Dénonciation	

Translation from English using an AI translation tool - The English version prevails

Informations de base

<p>Contact : Vice-président de l'audit et du contrôle internes du groupe</p> <p>Approbateurs : Comité d'éthique du groupe</p> <p>Date d'application : 8 juillet 2025</p> <p>Classification de la sensibilité de l'information : Public</p> <p>Documents connexes : Code de conduite et d'éthique, Procédure de gestion des cas de dénonciation, Charte du comité d'éthique</p>

Table des matières

1. Introduction.....	2
2. La gouvernance.....	2
3. Exigences en matière de signalement et d'enquête.....	3
3.1. Qui doit signaler les faits ?.....	3
3.2. Ce qui doit être signalé.....	3
3.3. Quelles sont les informations à fournir ?.....	5
3.4. Comment le rapport est-il traité ?.....	6
4. Principes fondamentaux.....	8
4.1. Confidentialité et intégrité des rapports.....	8
4.2. L'anonymat.....	8
4.3. Pas de représailles.....	9
4.4. Protection et conservation des données personnelles.....	9
4.5. Indépendance.....	10

Version	Date d'entrée en vigueur	Résumé de la version/modification
4	8 juillet	Ajout de détails sur la conservation et la protection des données personnelles
3	17 avril 2025	Mises à jour, principalement pour fournir plus de détails sur les exigences en matière de rapports et d'enquêtes

 IMERYS	Politique	Version n° : 4
	Dénonciation	

1. Introduction

Le [Code d'éthique et de conduite des affaires d'Imerys](#) introduit un engagement à respecter les normes les plus élevées en matière d'éthique et de conformité légale dans notre comportement professionnel quotidien. Pour atteindre cet objectif, il souligne l'importance cruciale de signaler tout comportement inapproprié.

Le groupe a donc mis en place un **système d'alerte interne** qui offre aux associés¹ et aux parties prenantes externes (communauté locale, clients, fournisseurs) de multiples moyens de signaler au sein du groupe toute violation (réelle, survenue ou très probable) du code d'éthique et de conduite des affaires d'Imerys, de ses politiques et procédures ou des lois et réglementations applicables, ainsi que toute menace ou tout préjudice pour l'intérêt public.

Cette politique définit les éléments fondamentaux de ce système d'alerte interne (appelé "Speak up !") : elle explique sa gouvernance (qui établit, gère et supervise le système), ses principales étapes opérationnelles (comment faire un signalement et comment Imerys répond à un signalement) et ses principes fondamentaux pour assurer la protection des lanceurs d'alerte. Cette politique est donc destinée à être communiquée le plus largement possible aux parties prenantes internes et externes d'Imerys.

Les associés et les parties prenantes externes ont également la possibilité d'utiliser un **système d'alerte externe**, après être passés ou non par le système d'alerte interne. Pour ce faire, ils peuvent s'adresser à une autorité compétente désignée par les États membres de l'UE et, le cas échéant, aux institutions, organes ou organismes de l'Union européenne.

2. La gouvernance

Les rôles RACI² pour le système de dénonciation sont répartis comme suit au sein d'Imerys :

- **le Comité Exécutif** : Le Comité Exécutif du groupe Imerys a mis en place un Comité d'Éthique pour l'aider à s'assurer que les opérations du Groupe sont conduites de manière éthique (voir ci-après le rôle du Comité d'Éthique). Chaque année, il est **informé** des performances et de l'efficacité du système d'alerte par le président du comité d'éthique.
- **Comité d'éthique** : Le comité d'éthique³ est responsable du système d'alerte. Il s'agit notamment de définir la politique d'alerte, d'approuver le processus de gestion des cas d'alerte, d'approuver la sélection du prestataire de services d'alerte, de veiller à ce que le vice-président du groupe chargé de l'audit et du contrôle internes dispose de ressources humaines et financières suffisantes pour mettre en œuvre efficacement le système, d'évaluer les performances et l'efficacité du système et d'identifier de nouvelles idées pour l'améliorer.
- **Vice-président du groupe chargé de l'audit et du contrôle internes** : Le vice-président chargé de l'audit et du contrôle internes au niveau du groupe rend compte au directeur général. Il est responsable du système d'alerte. Cela comprend : la définition du processus de gestion des cas de dénonciation (y compris l'administration du système), la communication et la formation sur ce processus, la sélection du prestataire de services.

¹ Les associés sont les administrateurs, dirigeants et salariés de toute entité juridique du groupe Imerys, contrôlée exclusivement ou conjointement par Imerys SA, directement ou indirectement, et d'Imerys SA. Dans cette définition, les salariés sont tous les employés du groupe Imerys, sans distinction de fonction ou de grade, qu'il s'agisse de salariés permanents ou temporaires, de stagiaires, de personnel sous contrat d'apprentissage ou de stage, ou de personnel employé par des agences d'intérim ou détaché sur les sites.

² La matrice RACI (Responsible, Accountable, Consulted, Informed) est une matrice d'attribution des responsabilités.

³ Le comité d'éthique est composé de 9 membres (dont 5 membres du comité exécutif). Il est présidé par le Directeur Juridique du Groupe et se réunit au moins deux fois par an (voir [la Charte du Comité d'Éthique](#) pour plus de détails).

 IMERYS	Politique	Version n° : 4
	Dénonciation	

3. Exigences en matière de signalement et d'enquête

3.1. Qui doit signaler les faits ?

- Les collaborateurs d'Imerys et toute personne travaillant contractuellement pour Imerys ont la responsabilité éthique de signaler tout comportement inapproprié qu'ils observent directement ou qui leur est rapporté par une partie prenante externe. Ils ont l'obligation de soulever les questions susceptibles d'affecter le personnel, les activités ou la réputation d'Imerys.
- Les actionnaires d'Imerys, les collaborateurs externes occasionnels, les anciens collaborateurs d'Imerys qui ont obtenu des informations sur une faute dans le cadre de leurs activités professionnelles passées au sein d'Imerys et les candidats à un emploi qui ont obtenu des informations sur une faute au cours du processus de recrutement sont également invités à signaler toute faute.
- Toute autre partie prenante externe est encouragée à signaler les comportements répréhensibles. Il s'agit des membres de la communauté locale, ainsi que des cocontractants d'Imerys (fournisseurs, clients, partenaires, etc.), de leurs organes de direction et de contrôle, de leur personnel et de leurs sous-traitants, etc.
- Les signalements doivent être effectués par des parties prenantes internes ou externes, de bonne foi et sans contrepartie financière directe.

3.2. Ce qui doit être signalé

- **Faute professionnelle** : Toute violation (réelle, survenue ou très probable) du Code d'éthique et de conduite des affaires d'Imerys, des politiques et procédures établies par la direction d'Imerys ou des lois et réglementations applicables dans la région où les allégations ont été formulées doit être signalée, de même que toute menace ou tout préjudice pour l'intérêt public :
 - Entrent dans le champ d'application (liste non exhaustive) : pratiques anticoncurrentielles, détournement d'actifs (vol), violation de la confidentialité, corruption, travail des enfants, conflit d'intérêts, discrimination, manipulation financière, harcèlement, travail forcé, menace pour l'environnement, menace pour la santé, menace pour la sécurité. Les définitions de ces fautes sont fournies à l'annexe 1.
 - Sont hors champ (liste non exhaustive) : plainte sur le style de gestion, désaccord sur certaines décisions de gestion (décision d'investissement par exemple). Ne doivent pas être rapportés : faits, informations ou documents protégés par le secret de la défense nationale, le secret médical, le secret professionnel, le secret de l'instruction ou le secret de la procédure judiciaire.
 - A noter :
 - Un dénonciateur peut faire état de circonstances qui se sont produites ou qui risquent fort de se produire.
 - Un dénonciateur peut faire état de circonstances dont (i) il a eu connaissance dans le cadre de ses activités professionnelles ou (ii) dont il a eu personnellement connaissance en dehors de ses activités professionnelles.
 - Il n'incombe pas au dénonciateur de déterminer si les circonstances qu'il considère comme suspectes constituent réellement une faute. Le dénonciateur doit plutôt être fondé à croire de bonne foi que ces circonstances pourraient constituer une violation.
- **Personne ayant commis une faute** : Tout collaborateur d'Imerys ou toute personne en relation d'affaires avec Imerys (par exemple, un employé d'un fournisseur, un agent, un autre partenaire commercial comparable à long terme) qui commet une faute (telle que décrite ci-dessus). Lorsque la personne ayant commis la faute n'est pas un collaborateur d'Imerys et que la faute s'est produite en dehors d'un site d'Imerys, en application des

 IMERYS	Politique	Version n° : 4
	Dénonciation	

réglementations pertinentes (telles que les réglementations relatives au devoir de diligence), la faute sera considérée comme relevant du champ d'application de la procédure après examen par le Référent central.

Chez Imerys, il existe deux moyens de signaler une faute : par l'intermédiaire d'un membre de l'équipe de direction d'Imerys ou par l'intermédiaire d'un service d'assistance spécialisé (Internet ou téléphone).

- **Contacter directement la direction d'Imerys**

- Le dénonciateur doit de préférence s'adresser (i) à son supérieur hiérarchique s'il est un collaborateur d'Imerys ou (ii) à son interlocuteur habituel chez Imerys s'il s'agit d'un tiers.
- Le signalement à la direction peut se faire en soumettant
 - un rapport écrit, par courriel ou par lettre, ou
 - un rapport oral, par téléphone, par tout autre système de messagerie vocale ou, à la demande du dénonciateur, au cours d'une vidéoconférence ou d'une réunion physique organisée au plus tard 20 jours ouvrables après réception de la demande de réunion.
- Si le lanceur d'alerte ne se sent pas à l'aise pour faire part de ses préoccupations à son supérieur hiérarchique ou à son contact habituel chez Imerys, ou si aucune réponse satisfaisante n'est apportée par son supérieur hiérarchique ou son contact habituel chez Imerys à un signalement de bonne foi d'une violation présumée, le lanceur d'alerte doit soulever la question auprès d'une autre personne, y compris à un niveau plus élevé.
- En outre, le personnel des départements des ressources humaines, de l'audit et du contrôle internes, du développement durable, de la santé et de la sécurité (EHS) et des affaires juridiques est à leur disposition pour écouter leurs préoccupations.

- **Utilisation du service d'assistance pour les dénonciations**

- Un service d'assistance aux dénonciations a été mis en place pour permettre aux dénonciateurs de signaler les cas où (i) ils préfèrent faire un rapport sans interagir directement avec le personnel d'Imerys, ou (ii) s'ils n'ont pas reçu de réponse satisfaisante de la part des personnes déjà sollicitées.
- L'adresse du site web du service d'alerte est la suivante : speak-up.imerys.com.
- Le service d'alerte est géré par Navex Global, un prestataire tiers choisi par Imerys. Le nom de ce service d'alerte géré par Navex Global est EthicsPoint. Il propose deux façons de faire un rapport :
 - un rapport écrit via un formulaire en ligne (disponible en 8 langues), ou
 - un rapport oral via un centre d'appel (disponible en 33 langues).
- Tous les rapports, quelle que soit la méthode de signalement ou la personne qui reçoit le rapport, sont traités conformément à la présente politique, et plus particulièrement aux principes fondamentaux relatifs à la protection des dénonciateurs décrits au point 4.
- Ce service d'assistance n'est pas un service d'urgence. Il ne doit pas être utilisé pour signaler des événements présentant une menace immédiate pour la vie ou la propriété, car les rapports soumis par l'intermédiaire de ce service peuvent ne pas recevoir de réponse immédiate.

- **Enregistrement des rapports oraux**

- Les rapports oraux sont enregistrés comme suit :

	Politique	Version n° : 4
	Dénonciation	

- lorsqu'ils sont reçus sur une ligne téléphonique enregistrée ou un système de messagerie vocale (avec le consentement du dénonciateur) : soit en enregistrant la conversation sur un support durable et récupérable, soit en la transcrivant intégralement ;
 - lorsqu'il est pris sur une ligne téléphonique non enregistrée ou un système de messagerie vocale : en rédigeant un procès-verbal de la conversation ;
 - lorsque le rapport est reçu au cours d'une vidéoconférence ou d'une réunion physique : soit un enregistrement de la conversation sur un support durable pouvant être récupéré avec le consentement du dénonciateur, soit la rédaction d'un procès-verbal de la conversation.
- Le dénonciateur revoit, corrige et approuve la transcription ou le procès-verbal de la conversation en y apposant sa signature.

3.3. Quelles sont les informations à fournir ?

- **Lignes directrices générales**

- Une ou plusieurs violations présumées sont signalées.
- Lorsqu'un dénonciateur fait un rapport, il doit être prêt à fournir les informations suivantes sur les circonstances qui se sont produites ou qui sont très susceptibles de se produire pour chaque violation présumée :
 - Que s'est-il passé ?
 - Quand cela s'est-il produit ?
 - Qui était impliqué ?
 - Les circonstances sont-elles toujours en cours ?
 - Quelle est l'urgence de la situation ?
 - Comment le dénonciateur a-t-il eu connaissance de ces circonstances ?
- Tous les rapports doivent être factuels et aussi complets que possible. Par conséquent, si un dénonciateur dispose de documents ou d'autres preuves à l'appui, il doit les faire connaître et les mettre à la disposition de l'enquête. Il peut fournir tout élément, quel que soit sa forme ou son support.
- Bien que l'opinion du dénonciateur puisse être demandée au cours de la procédure, il convient d'éviter toute spéculation.

- **Lignes directrices spécifiques au service d'assistance aux lanceurs d'alerte**

- Si le dénonciateur utilise le [service d'assistance aux dénonciateurs](#), il doit fournir une liste prédéfinie et détaillée d'informations sur les circonstances qui se sont produites ou qui sont très susceptibles de se produire et sur la ou les violations présumées.
 - Par téléphone : l'opérateur Navex est formé pour poser les questions nécessaires à l'établissement d'un rapport complet.
 - Via le formulaire en ligne : le dénonciateur est guidé sur le site web et doit remplir plusieurs champs pour soumettre son rapport.
- Une fois le rapport finalisé, il reçoit un numéro de dossier unique (également appelé "clé de rapport") et un mot de passe qu'il peut utiliser pour assurer le suivi de son rapport.

 IMERYYS	Politique	Version n° : 4
	Dénonciation	

3.4. Comment le rapport est-il traité ?

- **Principes généraux de traitement d'un rapport**

Accusé de réception et recevabilité du rapport

- Les signalements de manquements présumés sont transmis et traités par les référents centraux.
- Dans un délai de 7 jours ouvrables, les référents centraux accusent réception du rapport. Lorsque le signalement est soumis via le service d'assistance aux lanceurs d'alerte géré par Navex Global, le lanceur d'alerte est informé que le signalement a été correctement soumis par l'obtention d'une "clé de signalement" qui lui permet de se connecter à la plateforme et de consulter son signalement.
- Les référents centraux évaluent l'admissibilité du rapport et vérifient l'identité de l'auteur (sauf s'il est anonyme). Il examine si la faute présumée entre dans le champ d'application de la procédure et si les informations et la faute présumée sont suffisamment graves et détaillées pour ouvrir une enquête.
- Les rapports anonymes sont également recevables s'ils contiennent des faits ou des informations suffisamment graves et détaillés pour ouvrir une enquête. Le cas échéant et dans la mesure du possible, le dénonciateur sera contacté (voir la section sur l'anonymat ci-dessous).
- Les rapports qui font déjà l'objet d'une procédure judiciaire ou administrative ou d'une enquête ne sont pas recevables.
- Les référents centraux peuvent demander au dénonciateur de fournir des informations supplémentaires au cours de cette phase. S'il considère le rapport comme frivole et irrecevable, il en informe le dénonciateur par écrit en précisant les raisons.

Enquête sur le rapport

- Les enquêtes sont menées dans le respect des droits de toutes les personnes concernées. Si nécessaire, afin d'évaluer l'exactitude des allégations formulées, les référents centraux peuvent demander des informations supplémentaires à la personne qui a fait le signalement. Si nécessaire, des conseillers externes peuvent être nommés pour aider à l'enquête et/ou préserver le secret professionnel.
- Si, à l'issue d'une enquête équitable, donnant notamment la possibilité à l'auteur présumé de la faute d'être entendu, une faute a été constatée, Imerys met en œuvre les moyens dont elle dispose pour remédier à l'objet de l'alerte. En outre, des mesures disciplinaires peuvent être prises à l'encontre de l'auteur de la faute, y compris le licenciement, conformément à la législation locale.
- La récupération intégrale de tous les fonds ou actifs est exigée dans le cas de telles violations et, le cas échéant, le groupe peut engager d'autres actions en justice, y compris des poursuites pénales, comme le prévoit la loi.
- Si, en revanche, les allégations de mauvaise conduite se révèlent inexactes ou infondées, ou si le rapport est devenu sans objet, les référents centraux informent le dénonciateur par écrit de la clôture de l'affaire.
- En tout état de cause, les référents centraux informent par écrit le lanceur d'alerte, dans un délai raisonnable n'excédant pas 3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement, des mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, pour remédier à l'objet du signalement, ainsi que des motifs de ces mesures.

- **Lignes directrices spécifiques au service d'assistance pour le signalement d'irrégularités**

 IMERYS	Politique	Version n° : 4
	Dénonciation	

Accusé de réception et recevabilité du signalement

- Tous les signalements effectués par l'intermédiaire du service d'alerte sont envoyés aux référents centraux du système, qui occupent une position indépendante au sein du groupe. Les référents centraux sont le vice-président du groupe chargé de l'audit et du contrôle internes et le responsable du risque et du contrôle interne.
- Ils accusent réception du rapport dans un délai de 7 jours ouvrables.
- Ils examinent le rapport, identifient le sujet et assignent le rapport pour enquête au référent fonctionnel concerné.
- Imerys se réserve le droit de refuser d'enquêter sur les rapports qui sont manifestement futiles ou qui ne contiennent pas suffisamment d'informations pour permettre une enquête sérieuse, bien que des efforts soient faits pour obtenir des informations supplémentaires de la part d'un dénonciateur avant d'ignorer un rapport. Si les référents centraux considèrent que le rapport est frivole et irrecevable, ils en informent le dénonciateur par écrit en précisant les raisons.
- Un référent fonctionnel est désigné dans chacun des domaines suivants Conformité (antitrust/concurrence, violation de la confidentialité, corruption), Environnement, Finances (détournement/vol d'actifs, conflit d'intérêts, manipulation financière), Santé et sécurité, Ressources humaines (travail des enfants, discrimination, travail forcé, harcèlement). Les référents fonctionnels examinent les faits du rapport et chargent une équipe d'enquêteurs composée de professionnels formés dans le domaine concerné de mener l'enquête.
- L'équipe d'enquête recueille et examine des documents, mène des entretiens, inspecte les lieux, si nécessaire, et effectue toute autre tâche nécessaire pour parvenir à une conclusion sur les allégations contenues dans le rapport. Toute personne contactée par une équipe d'enquête doit coopérer à l'enquête en fournissant des réponses véridiques et factuelles. L'équipe d'enquête prend contact avec le dénonciateur pour obtenir de plus amples informations. Elle fournit des rapports périodiques sur l'état d'avancement de l'enquête aux référents fonctionnels.
- Les conclusions et recommandations de l'équipe d'investigation sont résumées dans un rapport d'enquête qui est présenté aux dirigeants d'Imerys concernés⁴ dans le domaine d'activité et/ou la fonction de support faisant l'objet de l'enquête. Si nécessaire, les dirigeants d'Imerys concernés prennent les mesures appropriées pour donner suite aux conclusions de l'enquête.
- Le dénonciateur est informé par écrit par les référents centraux des résultats de l'enquête et du plan d'action potentiel. Si une faute a été établie, Imerys met en œuvre les moyens à sa disposition pour remédier à l'objet de l'alerte. Si, en revanche, les allégations de faute se révèlent inexactes ou infondées, ou si le signalement est devenu sans objet, les référents centraux informent par écrit le lanceur d'alerte du classement de l'affaire.
- En tout état de cause, les Référents centraux informent par écrit le lanceur d'alerte, dans un délai raisonnable n'excédant pas 3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement, des mesures envisagées ou prises pour apprécier l'exactitude des allégations et, le cas échéant, pour remédier à l'objet du signalement, ainsi que des motifs de ces mesures.
- Le dirigeant d'Imerys concerné peut saisir le comité d'éthique s'il n'est pas d'accord avec les conclusions du rapport. Dans ce cas, le comité confirme les conclusions du rapport ou rouvre une enquête.

⁴ Les dirigeants d'Imerys sont des cadres supérieurs qui travaillent dans le domaine d'activité ou la fonction support où la violation présumée s'est produite et qui ont suffisamment d'autorité pour approuver le rapport d'enquête et élaborer le plan d'action.

 IMERYS	Politique	Version n° : 4
	Dénonciation	

4. Principes fondamentaux

4.1. Confidentialité et intégrité des rapports

- **Principes généraux**

- Tous les rapports établis dans le cadre de la présente politique (quel que soit le canal utilisé) restent confidentiels tout au long de la procédure de dénonciation. La confidentialité s'étend à l'identité du dénonciateur, aux personnes concernées par le rapport et à toute autre personne mentionnée dans le rapport. Pour maximiser la confidentialité, les principes suivants sont définis et mis en œuvre :
 - Seules les personnes impliquées dans l'enquête (Référénts centraux, Référénts fonctionnels et Enquêteurs) connaissent les faits et l'identité du lanceur d'alerte.
 - Tout est mis en œuvre pour limiter au maximum le nombre de personnes ayant connaissance de ces informations (faits et identité du lanceur d'alerte).
 - Les personnes qui reçoivent ces informations, ainsi que les témoins interrogés au cours de l'enquête, signent un accord de non-divulgateion.
 - Toutes les personnes impliquées dans l'enquête sont formées à l'importance cruciale de la confidentialité dans un tel processus.
 - La divulgation abusive de l'identité du dénonciateur expose la personne qui l'a faite à des mesures disciplinaires.
- Imerys se réserve le droit de divulguer l'identité d'un dénonciateur si elle est légalement tenue de signaler les circonstances d'un rapport aux autorités locales, mais même dans ce cas, elle maximisera toutes les opportunités disponibles pour maintenir la confidentialité de l'identité du dénonciateur. Dans ce cas, le dénonciateur est informé, sauf s'il existe un risque que cette information compromette la procédure judiciaire, et des explications écrites sont jointes à cette information.
- Imerys ne peut divulguer des informations permettant d'identifier l'auteur ou les auteurs d'une faute que lorsqu'il a été établi que l'alerte est fondée.

- **Principes spécifiques au service d'assistance aux lanceurs d'alerte**

- L'identité du lanceur d'alerte est connue des référents centraux et fonctionnels et uniquement des autres personnes qui ont besoin de connaître l'identité du lanceur d'alerte pour mener une enquête efficace.
- Le système et la distribution des rapports garantissent que les personnes impliquées ne sont pas informées des rapports dans lesquels elles sont nommées et qu'elles n'y ont pas accès.

4.2. L'anonymat

- Un dénonciateur peut choisir de faire un rapport anonyme, sauf si la loi l'en empêche. Dans ce cas, il ne doit pas inclure d'informations permettant de l'identifier personnellement.
- Toutefois, afin de se prémunir contre les rapports malveillants ou frivoles et de faciliter les enquêtes, Imerys encourage les dénonciateurs à révéler leur identité. Les préoccupations exprimées de manière anonyme peuvent être prises en compte ou ignorées à la discrétion d'Imerys, en fonction uniquement de la gravité des faits rapportés.

 IMERYS	Politique	Version n° : 4
	Dénonciation	

4.3. Pas de représailles

- Imerys encourage ses collaborateurs et autres parties prenantes à partager toute information qu'ils estiment représenter une menace pour la conduite éthique de ses activités.
- En conséquence, même si aucune violation n'a été constatée après enquête, Imerys ne prendra aucune mesure de représailles à l'encontre d'une personne ayant fait un signalement de bonne foi dans le cadre de cette politique. Imerys ne prendra pas non plus de mesures de représailles à l'encontre d'un facilitateur (c'est-à-dire toute personne physique ou morale à but non lucratif qui aide un dénonciateur à faire un rapport) ou de toute personne morale liée au dénonciateur, qu'il contrôle, pour laquelle il travaille ou à laquelle il est lié.)
- Il est expressément interdit à tout employé d'Imerys de licencier, rétrograder, suspendre, menacer, harceler, porter atteinte à la réputation, résilier un contrat avant terme ou discriminer de quelque manière que ce soit un lanceur d'alerte ou un facilitateur sur la base d'un signalement de bonne foi. Toute personne convaincue d'avoir exercé des représailles à l'encontre d'un lanceur d'alerte, d'un facilitateur ou d'une entité juridique liée fera l'objet d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.
- Imerys se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre d'une personne qui enfreint la présente politique d'alerte en faisant sciemment des déclarations fausses et/ou malveillantes à l'encontre d'une autre personne dans l'intention de l'induire en erreur ou d'ouvrir à tort une enquête.
- Si le dénonciateur rapporte un système d'actes répréhensibles dans lequel il a joué un rôle actif, il pourrait néanmoins faire l'objet de sanctions disciplinaires. Toutefois, sa dénonciation sera prise en considération et pourra réduire le niveau des sanctions.

4.4. Protection et conservation des données personnelles

- Imerys s'engage à assurer le plus haut niveau de protection des données personnelles de ses salariés, clients, fournisseurs, partenaires commerciaux et autres parties prenantes, conformément au Règlement européen 2016/79 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (" GDPR "). Cet engagement est précisé dans le Code de conduite et d'éthique des affaires d'Imerys.
- Les données personnelles collectées dans un rapport et au cours de l'enquête qui s'ensuit sont traitées conformément au règlement général de l'UE sur la protection des données (GDPR) et à l'avis de confidentialité sur les dénonciations (voir imerys.com).
- Les rapports ne peuvent être conservés que pendant la durée strictement nécessaire et proportionnée à leur traitement et à la protection du dénonciateur, des personnes concernées par le rapport et des tiers qu'elles mentionnent, en tenant compte du temps nécessaire à toute enquête ultérieure. Toutefois, les données relatives aux signalements peuvent être conservées au-delà de cette période, à condition que les personnes concernées ne soient ni identifiées ni identifiables.
- Les données électroniques recueillies par Navex Global sont hébergées en Europe et en conformité avec le règlement général sur la protection des données de l'UE et l'avis de confidentialité sur les dénonciations (voir imerys.com).
- Le traitement et la conservation des données à caractère personnel en rapport avec le rapport d'un lanceur d'alerte sont effectués conformément au règlement général de l'UE sur la protection des données (RGPD). Cela signifie notamment qu'il faut se conformer à ce qui suit :
 - Si le signalement est effectué par téléphone sur le service d'assistance aux lanceurs d'alerte : la discussion au téléphone avec l'opérateur Navex n'est pas enregistrée.

	Politique	Version n° : 4
	Dénonciation	

- Une fois l'enquête terminée :
 - Si la ou les violations présumées ne sont pas confirmées : l'ensemble du rapport est anonymisé dans les deux mois et le dossier d'enquête est conservé pendant deux ans à des fins d'archivage.
 - Si la ou les violations présumées sont confirmées (et en particulier si une action disciplinaire est décidée) : les informations pertinentes peuvent être conservées en vue d'un éventuel litige.

4.5. Indépendance

Afin de garantir l'indépendance de l'enquête et d'éviter les conflits d'intérêts, lorsqu'une faute implique un membre du comité exécutif ou du comité d'éthique, le comité d'éthique (sans la participation du membre du comité concerné s'il est également membre du comité d'éthique) est responsable de l'enquête.

	Politique	Version n° : 4
	Dénonciation	

ANNEXE 1 : LISTE ET DÉFINITIONS DES FAUTES À SIGNALER

Titre	Définition
Pratiques anticoncurrentielles	Les pratiques anticoncurrentielles sont des accords et des comportements qui empêchent, restreignent ou faussent la concurrence. Les accords anticoncurrentiels ou les cartels comprennent la fixation des prix, le partage des marchés et le truquage des offres. Les comportements unilatéraux d'une entreprise dominante qui peuvent conduire à un abus de position dominante comprennent les prix d'éviction, les ventes liées, les rabais de fidélité et les remises rétroactives, le refus d'approvisionnement, les exclusivités et la discrimination.
Détournement d'actifs (vol)	Le détournement d'actifs fait référence à l'utilisation non autorisée ou inappropriée des actifs d'une entreprise (y compris les liquidités, les stocks et tous les autres actifs).
Violation de la confidentialité	La violation de la confidentialité fait référence à la divulgation d'informations non publiques d'une entreprise sans son consentement ou à l'utilisation de ces informations à des fins illégitimes.
Corruption	Il y a corruption (i) lorsqu'une partie propose (ou cède à la demande de quelqu'un) d'offrir quelque chose de valeur dans l'intention d'influencer un acte ou une décision afin d'obtenir, de conserver ou de diriger des affaires ou tout autre avantage ou (ii) lorsqu'une partie accepte (ou demande) quelque chose de valeur comme condition pour agir à l'avantage de la partie qui le donne.
Travail des enfants	Le travail des enfants désigne l'emploi d'un enfant travailleur (moins de 15 ans) et une situation dans laquelle un jeune travailleur (15-18 ans) est exposé à (a) un travail dangereux, c'est-à-dire tout travail qui, par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, est susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants, conformément à la réglementation légale, ou (b) un travail de nuit, c'est-à-dire tout travail effectué pendant une période de sept heures consécutives entre dix heures du soir et sept heures du matin.
Conflit d'intérêts	Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle il existe un risque qu'un intérêt privé direct ou indirect (politique, professionnel ou commercial, etc.) d'un employé interfère avec l'intérêt légitime de l'entreprise pour laquelle cet employé travaille.
Discrimination	La discrimination désigne l'inégalité de traitement entre des personnes sur la base de caractéristiques personnelles spécifiques, quelles qu'elles soient, y compris le sexe, l'âge, la nationalité, la religion, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale, parentale et familiale, l'appartenance ethnique, les handicaps, l'affiliation politique ou syndicale.
Manipulation financière	La manipulation financière désigne la présentation délibérément erronée de la situation financière d'une entreprise par l'inexactitude ou l'omission intentionnelle de montants ou d'informations dans les états financiers afin de tromper les utilisateurs des états financiers, que la manipulation se fasse au profit de l'entreprise ou au profit du fraudeur.
Harcèlement	Le harcèlement fait référence à un ensemble de commentaires ou d'actions qui sont importuns, ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns, pour la personne à laquelle ils sont adressés (par exemple : harcèlement sexuel, harcèlement psychologique, harcèlement physique, harcèlement de pouvoir, harcèlement verbal et harcèlement visuel).
Travail forcé	Le travail forcé désigne tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une

 IMERYYS	Politique	Version n° : 4
	Dénonciation	

	sanction quelconque et pour lequel ladite personne ne s'est pas offerte volontairement, qui est exécuté involontairement et sous la menace d'une sanction quelconque.
Menace pour l'environnement	Une menace pour l'environnement est (i) une violation délibérée et substantielle des protocoles environnementaux ou de la législation applicable en matière d'environnement ou (ii) un incident ou un accident environnemental susceptible de causer des dommages importants à l'environnement.
Menace pour la santé	Une menace pour la santé est une violation délibérée et substantielle des protocoles sanitaires ou de la législation applicable en matière de santé.
Menace pour la sécurité	Une menace pour la sécurité est une violation délibérée et substantielle des protocoles de sécurité, en particulier des protocoles "Grave 7", ou une violation de la législation applicable en matière de sécurité.
Autres définitions	Si vous estimez que les définitions ci-dessus ne décrivent pas l'événement, l'action ou la situation que vous souhaitez signaler, veuillez utiliser cet en-tête.