

Bracco Group
Politique de dénonciation



LIFE FROM INSIDE

<i>Division émettrice : Audit interne de l'entreprise</i> Type de doc. : Politique Doc. n° CIA-P-0-0-001E02		À mettre à jour dans les trois ans
Politique de dénonciation		

Table des matières

Glossaire	3
1. OBJECTIF	4
2. PORTÉE	4
3. PRINCIPES GÉNÉRAUX	4
4. GESTION DES RAPPORTS DE DÉNONCIATION.....	5
4.1. Parties qualifiées pour déposer un rapport de dénonciation	5
4.2. Sujet des rapports de dénonciation	5
4.3. Destinataires et moyens de faire un signalement	6
4.4. Traitement des rapports de dénonciation	6
Étape 1 : Analyse préliminaire	6
Étape 2 : Enquête	7
Étape 3 : Détermination des mesures à prendre à la suite d'une enquête	8
Étape 4 : Rédaction du rapport	9
4.5. Anonymat du lanceur d'alerte	9
4.6. Protection du lanceur d'alerte contre les représailles et (ou) la discrimination	9
4.7. Archivage	10
4.8. Sanctions disciplinaires.....	10
5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	10
5.1. Employés	10
5.2. Audit interne de l'entreprise	11
5.3. Comité chargé des signalements	11
5.4. Autorité de supervision de l'entreprise participant à la rédaction du rapport de dénonciation.....	11
6. CONSIGNATION ET ARCHIVAGE DE LA POLITIQUE	11
7. AUTRES DOCUMENTS UTILES	11

<i>Division émettrice</i> : Audit interne de l'entreprise Type de doc. : Politique Doc. n° CIA-P-0-0-001E02		À mettre à jour dans les trois ans
Politique de dénonciation		

Glossaire

Activité liée au décret 231 – Toute activité liée à la perpétration de l'un des crimes décrits dans le décret législatif n° 231/2001.

Comité chargé des signalements – Le comité réunit des représentants du service d'audit interne de l'entreprise, des affaires juridiques mondiales et des ressources humaines.

Décret législatif n° 231/2001 ou le **décret** – Décret législatif n° 231 du 8 juin 2001 sur « *la responsabilité administrative des entités légales, des entreprises et des associations, même sans personnalité juridique, concernant l'article 11 de la loi n° 300 du 29 septembre 2000* » avec ses modifications successives qui ont été intégrées.

Service – Tout service des entreprises du groupe Bracco

Modèle organisationnel – Modèle organisationnel, de gestion et de contrôle au titre de l'alinéa a), sous-section 1, article 6 du décret législatif n° 231/2001, adopté par toute entreprise italienne du groupe.

Autorité de supervision ou AS – L'autorité mentionnée à l'article 6 du décret, chargée de superviser la mise en pratique du modèle, la conformité de celui-ci et sa mise à jour, pour toute entreprise italienne du groupe.

Lanceur d'alerte – Personne à l'origine d'un rapport de dénonciation.

Personne accusée – Personne du groupe ou extérieure à celui-ci qui fait l'objet d'un rapport de dénonciation.

Rapport de dénonciation – Toute communication reçue par l'entreprise sur la conduite (de tout type, même s'il s'agit d'une simple omission) de personnes de l'entreprise ou de tiers susceptible d'être irrégulière ou d'enfreindre les lois, les règlements et (ou) les procédures internes.

Entreprise – Toute entreprise du groupe Bracco.

Rapport de dénonciation préliminaire – Rapport rédigé par le service d'audit interne de l'entreprise à la suite de son analyse préliminaire d'un sujet.

Rapport d'enquête sur la dénonciation – Rapport rédigé par le service d'audit interne de l'entreprise une fois les conclusions de la démarche entourant la dénonciation établies.

Dossier des rapports de dénonciation – Dossier dans lesquels tous les rapports de dénonciation sont officiellement conservés, dont un récapitulatif de l'analyse préliminaire (reposant sur le « rapport de dénonciation préliminaire ») et, si nécessaire, l'enquête en elle-même (en fonction du « rapport d'enquête sur la dénonciation »).

Division émettrice : Audit interne de l'entreprise Type de doc. : Politique Doc. n° CIA-P-0-0-001E02		À mettre à jour dans les trois ans
Politique de dénonciation		

1. OBJECTIF

La présente politique régit l'ensemble du processus de dénonciation, et détaille l'envoi, la réception et l'analyse des rapports de dénonciation, la conduite de l'enquête et la rédaction des rapports s'y rapportant ainsi que leur archivage. Elle s'inspire plus précisément de la législation italienne. Elle transpose les dispositions de la loi n° 179 de 2017 relative à « *la protection des lanceurs d'alerte qui dénoncent des crimes ou des inconduites dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur emploi dans le secteur privé ou public* » et, à cet effet, met en pratique les principes élaborés par le modèle organisationnel de gestion des dénonciations.

Pour se conformer à cette loi, l'entreprise a mis à jour la présente politique afin de réguler les rapports portant sur des conduites illégales et de mettre à la disposition des lanceurs d'alerte un outil informatique permettant de garantir leur anonymat, grâce à des méthodes informatisées, dans la gestion des signalements.

2. PORTÉE

La présente politique s'applique à toutes les entreprises et à toutes les formes de dénonciation.

Toute personne, qu'il s'agisse d'un employé ou d'un tiers, peut soumettre un rapport de dénonciation et il est possible de le faire de manière anonyme.

3. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les principes généraux suivants forment la base de la gestion du processus de dénonciation élaboré par Bracco :

- **Confidentialité** : Toute personne qui reçoit, analyse ou traite un rapport de dénonciation doit garantir la confidentialité des informations qui y figurent ainsi que l'anonymat du lanceur d'alerte, à moins que celui-ci ait expressément consenti à divulguer son identité (*voir également la section 4.5*). En aucun cas, une personne accusée dans un rapport de dénonciation ne peut recevoir des informations sur l'identité du lanceur d'alerte, à moins que celui-ci ait fait sciemment de fausses déclarations.
- **Limitation du partage d'informations** : La consultation des rapports de dénonciation est strictement réservée aux personnes qui doivent avoir connaissance des renseignements qui y figurent.
- **Données personnelles et protection de l'information** : Le traitement des données personnelles en rapport avec la présente politique doit être réalisé en conformité avec les dispositions du règlement UE 2016/679 (« Règlement général sur la protection des données ») et avec toute autre disposition applicable, notamment les principes de minimisation des données et le besoin de traiter l'information, au moyen des méthodes définies dans la déclaration de confidentialité présentée sur le site Web et l'intranet de l'entreprise. Dans le cadre de la présente politique, une entreprise pourrait avoir besoin de consulter et de traiter les données personnelles d'un employé, sans demander d'autre consentement, pour réaliser des enquêtes internes et des analyses afin d'examiner des rapports de dénonciation portant sur la perpétration potentielle d'actes illégaux ou de nature frauduleuse et (ou) de manquements présumés aux obligations inhérentes aux relations de travail.

L'entreprise garantit les droits des personnes dont les données sont analysées, en conformité

Politique de dénonciation

avec les dispositions applicables et dans les limites propres à l'exercice de ces droits. Elle veillera à l'adoption de mesures organisationnelles et de sécurité techniques pertinentes, y compris des mesures de TIC (comme l'utilisation d'outils cryptographiques et de pseudonymisation pour protéger les identités des personnes et assurer la confidentialité des rapports de dénonciation et des documents connexes). Pour ce faire, l'entreprise peut avoir recours, au besoin, aux services internes chargés de la sécurité informatique et physique et demander, si nécessaire, l'avis du délégué à la protection des données personnelles de l'entreprise.

- **Gestion objective et impartiale de l'information contenue dans les rapports :** Il convient de respecter pleinement les principes d'objectivité et d'impartialité pour traiter l'ensemble des rapports de dénonciation. Aucune mesure ne sera prise à l'encontre d'une personne accusée sur la seule foi des déclarations d'un lanceur d'alerte, à moins d'avoir des preuves objectives venant corroborer les accusations, et avant que le problème signalé n'ait fait l'objet d'une enquête.
- **Droit à l'anonymat :** Les entreprises s'engagent à traiter les rapports que l'identité du lanceur d'alerte soit connue ou non.
- **Protection contre les représailles :** Tout lanceur d'alerte qui agit de bonne foi ou toute personne qui participe à une enquête sera protégée contre les représailles, de quelque nature qu'elles soient (*voir également la section 4.6*).
- **Sanctions applicables aux conduites condamnables dont la réalité a été attestée et aux conduites qui enfreignent les principes exposés dans la présente politique :** Conformément aux lois en vigueur, toute entreprise peut prendre les moyens qu'elle juge appropriés à l'encontre de toute personne qui enfreint les mesures prises pour protéger le lanceur d'alerte et les exigences de confidentialité concernant le rapport, de toute personne agissant de mauvaise foi qui présente un rapport de dénonciation faux et (ou) sans fondement dans le but de calomnier, de diffamer la personne accusée ou de lui nuire, de toute autre façon, et de toute personne accusée dans un rapport de dénonciation, qui a réellement commis les actes qui lui sont reprochés (*voir également la section 4.8*).

4. GESTION DES RAPPORTS DE DÉNONCIATION

4.1. Parties qualifiées pour déposer des rapports de dénonciation

Les parties suivantes peuvent déposer des rapports de dénonciation :

- les directeurs et les membres des différentes entités de l'entreprise (assemblée des actionnaires, conseil d'administration, conseil des auditeurs légaux, etc.);
- les employés et toute autre personne au service des entreprises, quel que soit leur statut contractuel;
- les tiers (consultants, qu'ils soient nommés par l'entreprise ou qu'ils travaillent à contrat, personnes agissant pour le compte de l'entreprise, comme des courtiers ou des représentants, fournisseurs de produits et prestataires de services, partenaires d'affaires et autres partenaires).

4.2. Sujet des rapports de dénonciation

Les parties mentionnées dans la sous-section ci-dessus **peuvent dénoncer l'une des situations suivantes, que son existence soit soupçonnée ou confirmée :**

- Conduite potentiellement criminelle;
- Manquements aux principes figurant dans le Code d'éthique ou dans tout autre programme

Division émettrice : Audit interne de l'entreprise Type de doc. : Politique Doc. n° CIA-P-0-0-001E02		À mettre à jour dans les trois ans
Politique de dénonciation		

de conformité de l'entreprise (*programme anticorruption*, p. ex.);

- Manquements aux principes des modèles organisationnels en application du décret législatif 231/200 ou à l'utilisation des outils servant à les mettre en application (procédures, p. ex.).
- Conduite susceptible de causer des dommages financiers au groupe (fraude, détournement) ou de porter préjudice à son image;
- Conduite susceptible de porter atteinte à la sécurité ou à la protection des employés, des utilisateurs ou des tiers, ou de causer des dommages à l'environnement;
- Offre ou demande expresse ou non d'argent, d'actifs ou de tout autre avantage faite ou soumise à des tiers / réception d'argent, d'actifs ou de tout autre avantage provenant de tiers.

4.3. Destinataires et moyens de faire un signalement

L'entreprise a décidé que le **service d'audit interne de l'entreprise recevra les rapports de dénonciation**. Il convient de lui faire parvenir ces rapports par l'un des moyens suivants :

- l'adresse de courriel du service d'audit interne de l'entreprise (corporatelA@bracco.com);
- son adresse postale (Bracco S.p.A., Corporate Internal Audit, Via Caduti di Marcinelle 13, 20134 Milan, Italie);
- l'outil des TI (bracco.mrowhistle.com)
- a ligne directe pour les signalements : [+39 02 2177 2607](tel:+390221772607).

Le service d'audit interne de l'entreprise doit veiller à ce que les moyens de signalement mentionnés restent accessibles, en veillant à bien les faire connaître, y compris sur Internet et l'intranet du groupe.

Les personnes qui reçoivent des rapports de dénonciation par un moyen autre que ceux décrits ci-dessus doivent les communiquer rapidement au service d'audit interne, en veillant à ce que leur contenu et l'identité de toute personne qui y est mentionnée demeurent confidentiels.

Si les autorités de supervision italiennes du groupe reçoivent des rapports, elles peuvent les transmettre au service d'audit interne pour garantir l'uniformité du processus, ou, si elles les gèrent de manière indépendante, elles doivent veiller au respect des principes opérationnels exposés dans la présente politique.

En outre, conformément aux dispositions de la loi italienne (loi n° 179 de 2017) :

- Tous les moyens de signalement indiqués ci-dessus protègent la confidentialité du lanceur d'alerte et garantissent une protection adaptée aux personnes qui souhaitent divulguer leur identité ainsi que l'absence de représailles et (ou) de discrimination à leur égard (*voir également la section 4.9*);
- L'accès à l'outil informatique est soumis à une politique de « *non connexion* » pour empêcher toute identification d'un lanceur d'alerte qui souhaite rester anonyme. Cela signifie que les systèmes informatiques de l'entreprise ne peuvent pas identifier le point d'accès (adresse IP en question), même si la personne utilise un ordinateur relié au réseau de l'entreprise;
- Même si l'entreprise préfère que les lanceurs d'alerte divulguent leur identité pour faciliter la vérification des informations figurant dans un rapport, il est possible de soumettre un rapport de manière anonyme.

Division émettrice : Audit interne de l'entreprise Type de doc. : Politique Doc. n° CIA-P-0-0-001E02		À mettre à jour dans les trois ans
Politique de dénonciation		

4.4. Traitement des rapports de dénonciation

Étape 1 : Analyse préliminaire

Le service d'audit interne doit veiller à la réalisation de l'ensemble des vérifications nécessaires et indiquées pour orienter les étapes ultérieures du traitement des rapports de dénonciation, en garantissant une vitesse de traitement maximale et en veillant à ce que ses agents fassent preuve d'objectivité, de compétence et de diligence professionnelle.

Lorsque les agents du service d'audit interne reçoivent un rapport de dénonciation, ils le consignent dans le **dossier des rapports de dénonciation**. S'ils disposent des coordonnées du lanceur d'alerte, ces agents l'avisent que le rapport sera traité **dans les 7 jours**.

Le service d'audit interne informe rapidement le **comité chargé des signalements** (réunissant des représentants du service d'audit interne, des ressources humaines ainsi que des affaires juridiques à l'international) de la réception du rapport afin qu'ils puissent effectuer de concert une analyse préliminaire du rapport.

Le comité chargé des signalements doit veiller à agir dans le respect des principes de confidentialité et de limite du partage d'informations, mais il peut, même à l'étape de l'analyse préliminaire, faire participer d'autres services, bureaux ou organismes qui sont compétents étant donné la nature du rapport de dénonciation, comme :

- **L'autorité de supervision** de l'entreprise concernée. La participation de cet organisme est obligatoire si le rapport de dénonciation est susceptible d'être pertinent au regard des objectifs du décret législatif 231/2001 et de s'appliquer à l'un des crimes mentionnés dans le décret ou à un manquement soupçonné ou avéré à l'utilisation du modèle et des outils nécessaires à sa mise en œuvre (procédures, p. ex.);
- **Le service des RH** de l'entreprise concernée, si le rapport de dénonciation est susceptible de signaler un manquement aux lois du travail en vigueur;
- **Le service de SSE du groupe** si le rapport de dénonciation concerne des atteintes potentielles à l'environnement ou à la santé et la sécurité sur le lieu de travail;
- **Le délégué à la protection des données personnelles** de l'entreprise si le rapport de dénonciation est susceptible de s'appliquer à une violation de la loi sur la protection de la vie privée;
- **Les autres services du groupe**, pour des besoins particuliers.

À la suite de cette analyse préliminaire, le service d'audit interne rédige un **rapport de dénonciation préliminaire** qui détaille les résultats de l'analyse préliminaire et classe le rapport de dénonciation dans l'une des catégories suivantes :

- **Manifestement infondé** : une enquête n'est pas nécessaire;
- **Invérifiable** : il est impossible de procéder à une enquête en raison du manque de preuves ou d'informations disponibles;
- **Vérifiable** : le rapport est suffisamment détaillé et précis pour permettre une enquête.

Le contenu du rapport de dénonciation préliminaire est consigné dans le dossier des rapports de dénonciation pour assurer l'entière traçabilité du processus et de toutes les informations traitées.

<i>Division émettrice</i> : Audit interne de l'entreprise Type de doc. : Politique Doc. n° CIA-P-0-0-001E02		À mettre à jour dans les trois ans
Politique de dénonciation		

Étape 2 : Enquête

Lorsqu'un rapport de dénonciation est classé comme « vérifiable », le service d'audit interne élabore un plan d'action pour déterminer s'il est possible de prouver (en tout ou partie) les affirmations du rapport et l'envoie au comité chargé des signalements. Si le rapport de dénonciation est susceptible de concerner le décret législatif n° 231/2001, l'autorité de supervision de l'entreprise italienne concernée doit être invitée à participer au processus dans les plus brefs délais et être tenue informée des progrès de l'enquête.

Pour déterminer si le rapport de dénonciation est fondé, le service d'audit interne doit examiner les faits indiqués et toute documentation reçue. En outre, il peut prendre les mesures suivantes, si cela est nécessaire ou indiqué, après avoir consulté le comité chargé des signalements, en veillant à préserver l'anonymat du lanceur d'alerte :

- Contacter le lanceur d'alerte de manière anonyme pour clarifier la situation et (ou) obtenir des informations et des documents supplémentaires;
- Demander à s'adresser à d'autres parties qui pourraient avoir des informations sur le sujet abordé dans le rapport;
- Prendre toute autre mesure qui paraît indiquée pour évaluer le rapport de dénonciation.

Il est possible de faire appel à des conseillers ou consultants externes, si nécessaire et après avoir pris les dispositions nécessaires pour assurer la confidentialité et la protection de la vie privée, y compris des données personnelles. Si le rapport de dénonciation concerne également le décret législatif n° 231/2001, l'autorité de supervision de l'entreprise concernée doit approuver l'intervention de conseillers et (ou) d'experts externes.

Les membres du groupe de travail qui participent à l'enquête (comité chargé des signalements, autorité de supervision, conseillers externes possibles) assument les mêmes obligations de confidentialité et les mêmes responsabilités que le service d'audit interne dans son rôle de destinataire du rapport de confidentialité et doivent s'abstenir d'intervenir dans le processus, de quelque façon que ce soit, s'il y a un risque de conflit d'intérêts.

Étape 3 : Détermination des mesures à prendre à la suite d'une enquête

À la suite de l'enquête, le service d'audit interne détermine, en accord avec le comité chargé des dénonciations, les mesures à prendre au vu des résultats de celle-ci :

- **Rapports de dénonciation infondés** : le service d'audit interne classe tout rapport qui est jugé infondé. Aucune mesure n'a à être prise et aucune sanction n'a à être prise à l'égard de personnes qui, de bonne foi, ont signalé des faits qui se sont révélés sans fondement;
- **Rapports de dénonciation infondés faits de mauvaise foi** : si l'on juge qu'un rapport est infondé et fait de mauvaise foi, dans le seul but de discréditer une ou plusieurs personnes, des titulaires de certains postes au sein du groupe et (ou) de harceler des employés, le service d'audit interne en avise les services des RH et des affaires juridiques, le président de Bracco S.p.A ainsi que le PDG de Bracco Imaging S.p.A. pour

Division émettrice : Audit interne de l'entreprise Type de doc. : Politique Doc. n° CIA-P-0-0-001E02		À mettre à jour dans les trois ans
Politique de dénonciation		

qu'ils puissent déterminer s'il est nécessaire d'engager des procédures disciplinaires à l'encontre du lanceur d'alerte ayant agi de mauvaise foi et (ou) si d'autres mesures peuvent être indiquées, comme informer officiellement les instances compétentes en matière de poursuites, si cela est justifié;

- **Rapports de dénonciation fondés** : si un rapport de dénonciation est (ou semble être) fondé, le service interne de l'audit doit en aviser les bureaux et les autorités compétents dans les plus brefs délais (p. ex., l'autorité de supervision si le problème concerne le décret 231 ou le délégué à la protection des données personnelles pour tout problème lié à la confidentialité, etc.) pour établir un plan d'action détaillé sur la base des éléments établis du rapport. Ce plan d'action peut, selon le cas, consister à déposer un rapport sur des conduites illégales, criminelles, civiles ou administratives auprès des autorités chargées des poursuites ou à adopter des mesures disciplinaires à l'encontre de la personne accusée et (ou) des personnes qui ont été reconnues coupables de la conduite illicite et (ou) des violations signalées. Si les faits concernent le décret 231, le service d'audit interne doit évaluer, en conjonction avec l'autorité de supervision de l'entreprise concernée, le besoin de mettre à jour le modèle organisationnel.

Étape 4 : Rédaction du rapport

Une fois la démarche entourant la dénonciation menée à son terme, le service d'audit interne rédige un **rapport d'enquête** officiel **sur la dénonciation** contenant les informations suivantes :

- Un récapitulatif des gestes posés;
- Les principaux résultats;
- Les raisons de l'archivage du rapport de dénonciation si l'on a jugé qu'il était infondé;
- Toutes les erreurs trouvées;
- Tout plan d'action permettant d'améliorer la situation;
- Toute mesure disciplinaire prise à l'encontre de la personne accusée ou d'un lanceur d'alerte qui a agi de mauvaise foi;
- Toute action en justice engagée contre la personne accusée ou un lanceur d'alerte qui a agi de mauvaise foi.

Le rapport d'enquête sur la dénonciation doit toujours être adressé au président de Bracco S.p.A., au PDG de Bracco Imaging S.p.A., à la direction du service ou de l'entreprise concernés et l'autorité de supervision, en fonction des particularités de chaque cas.

Les informations du rapport d'enquête sur la dénonciation sont consignées dans le dossier des rapports de dénonciation pour garantir l'entière traçabilité du processus et de l'ensemble des informations traitées.

Une fois le rapport établi, dans le cas des dénonciations non anonymes, le service d'audit interne de l'entreprise, en accord avec le comité chargé des signalements, informe le lanceur d'alerte des conclusions de l'enquête et des mesures qui seront prises à la suite de celle-ci, **dans un délai maximal de 3 mois suivant la publication du rapport.**

<i>Division émettrice</i> : Audit interne de l'entreprise Type de doc. : Politique Doc. n° CIA-P-0-0-001E02		À mettre à jour dans les trois ans
Politique de dénonciation		

Tous les six mois, le service d'audit interne fait un récapitulatif de la démarche entourant le rapport de dénonciation et envoie ce document au conseil d'administration et au conseil des auditeurs légaux de la société mère.

4.5. Anonymat du lanceur d'alerte

Le service d'audit interne, les membres du comité chargé des signalements et toutes les parties participant au processus doivent garantir l'anonymat du lanceur d'alerte, en protégeant son identité et faire preuve de la plus grande discrétion pour traiter les informations données dans le rapport de dénonciation.

Sauf dans les cas où des raisons légales (enquêtes criminelles, fiscales et (ou) administratives, inspections réglementaires) empêchent de garantir l'anonymat, l'identité du lanceur d'alerte **ne pourra jamais être divulguée sans le consentement de la personne en question.**

Tout manquement à cette obligation de confidentialité peut entraîner l'application de mesures disciplinaires et est susceptible d'engager la responsabilité légale de la personne concernée en dehors du cadre décrit dans la présente politique.

4.6. Protection du lanceur d'alerte contre les représailles et (ou) la discrimination

L'entreprise ne tolère aucune menace, représailles et (ou) discrimination à l'encontre d'un lanceur d'alerte qui a agi de bonne foi.

Les termes « représailles » et « discrimination » désignent, par exemple, une sanction disciplinaire injustifiée, des changements de fonctions, de locaux ou de lieu de travail et (ou) toute forme de harcèlement lié directement ou indirectement au rapport de dénonciation qui se répercute sur les conditions de travail de la personne concernée.

Tout lanceur d'alerte qui estime avoir subi des représailles et (ou) des mesures discriminatoires après avoir présenté un rapport de dénonciation peut en informer son supérieur ou la direction des RH qui évalueront les points suivants :

- le besoin ou le bien-fondé de rétablir la situation telle qu'elle était avant ces actes et (ou) la prise de mesures pour remédier aux effets négatifs de la discrimination;
- l'existence de motifs justifiant l'application de sanctions disciplinaires contre la personne qui a exercé les représailles et (ou) la discrimination.

4.7. Archivage

Le service d'audit interne doit veiller à ce que l'ensemble des rapports de dénonciation soient archivés et que toute la documentation produite en cours d'enquête soit traçable, en se conformant aux plus hautes normes de sécurité et de confidentialité.

<i>Division émettrice</i> : Audit interne de l'entreprise Type de doc. : Politique Doc. n° CIA-P-0-0-001E02		À mettre à jour dans les trois ans
Politique de dénonciation		

4.8. Sanctions disciplinaires

Conformément aux principes exposés dans la présente politique et à la législation du travail applicable (y compris les conventions collectives et la loi n° 179 de 2017 pour les employés des entreprises italiennes), Bracco peut prendre des sanctions disciplinaires qui lui paraissent appropriées à l'encontre des personnes suivantes :

- **Personne accusée qui a été reconnue responsable des faits signalés** : employés qui, au cours des enquêtes, ont été reconnus responsable d'irrégularités graves ou de manquements aux lois, règlements ou procédures internes. Si l'accusé est un tiers, l'entreprise peut imposer des pénalités ou mettre fin au contrat, conformément aux dispositions contractuelles applicables;
- **Personnel qui enfreint les mesures mises en place pour protéger un lanceur d'alerte** : employés qui menacent ou intimident l'employé ou exercent des représailles à son égard ou qui, plus généralement, enfreignent les mesures de protection d'un lanceur d'alerte qui a agi de bonne foi;
- **Personnel qui enfreint les obligations de confidentialité** dans la gestion des rapports de dénonciation;
- **Lanceur d'alerte qui a agi par malveillance ou en faisant preuve de négligence grave** : toute personne qui a produit un rapport infondé par malveillance ou en faisant preuve de négligence grave.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1. Employés

Tout employé qui reçoit un rapport de dénonciation doit :

- l'envoyer rapidement au service d'audit interne;
- veiller à ce que son contenu et l'identité du lanceur d'alerte demeurent confidentiels.

5.2. Audit interne de l'entreprise

- Il s'agit du service responsable de la démarche entourant la dénonciation.
- Il gère les canaux de communication et veille à ce qu'ils demeurent actifs.
- Il analyse rapidement tout rapport de dénonciation et le communique au comité chargé des signalements.
- En association avec le comité chargé des signalements, il informe rapidement les autres bureaux ou entités compétents en matière de rapports (p. ex., l'autorité de supervision de l'entreprise concernée pour un rapport concernant le décret législatif 23/2001, le responsable de la protection des données du groupe et de l'entreprise dans un cas en lien avec la confidentialité, etc.) et les tient régulièrement informés des progrès des enquêtes.
- Il planifie les audits nécessaires.
- Il partage le plan d'action avec le comité chargé des signalements.
- Il réalise les audits.
- Il rédige le rapport d'enquête sur la dénonciation qui récapitule les gestes posés, les résultats et les mesures visant à remédier aux défauts mis en évidence et l'envoie au président / PDG de Bracco S.p.A, au PDG de Bracco Imaging S.p.A, à d'autres bureaux ou entités concernés, à la direction du bureau ou de l'entreprise concerné et, dans certains cas, à l'autorité de

<i>Division émettrice</i> : Audit interne de l'entreprise Type de doc. : Politique <i>Doc. n°</i> CIA-P-0-0-001E02		À mettre à jour dans les trois ans
Politique de dénonciation		

supervision et au conseil des auditeurs légaux de l'entreprise concernée.

- Il tient à jour le dossier des rapports de dénonciation, en veillant à ce que l'ensemble des rapports de dénonciation, ainsi que toute la documentation s'y rapportant, soient correctement consignés et archivés.

5.3. Comité chargé des signalements

- Il analyse rapidement le rapport de dénonciation avec le service d'audit interne.
- Il convient d'un plan d'action avec le service d'audit interne.
- Il convient des activités réalisées par le service d'audit interne, des résultats clés ainsi que des mesures à prendre par la suite.

5.4. Autorité de supervision de l'entreprise participant à la rédaction du rapport de dénonciation

- Elle convient de toute intervention de conseillers externes dans les enquêtes portant sur les dénonciations concernant le décret législatif 231/2001.
- Elle peut demander au service d'audit interne de mener des enquêtes plus approfondies.
- Elle donne des directives pour répondre au besoin de mettre à jour le modèle 231.

6. CONSIGNATION ET ARCHIVAGE DE LA POLITIQUE

Le service d'audit interne de l'entreprise conserve un exemplaire imprimé de la présente politique.

Une copie numérique de celle-ci est accessible sur l'intranet et les sites Web du groupe. Les moyens de faire un signalement figurent dans la partie « Conduite éthique » de l'intranet de Bracco.

7. AUTRES DOCUMENTS UTILES

- Code d'éthique du groupe Bracco
- Modèle organisationnel, de gestion et de contrôle concernant le décret législatif n° 231/2001 pour les entreprises italiennes
- Politique de protection des données du groupe Bracco
- Programme anticorruption du groupe Bracco Imaging
- Programme antitrust du groupe Bracco Imaging