PROCEDURE DE GESTION DES ALERTES VOLKSWAGEN GROUP FRANCE

Table des matières

A- Procédure d'alerte au sein de Volkswagen Group France 2

I. Le signalement s'inscrit dans quelles valeurs ? 2

II. Dans quels cas de figure, cette politique s'applique ? 2

III. Quelles sont les plaintes traitées dans le cadre d'une procédure de signalement ? 2

IV. Comment la procédure de signalement est-elle structurée ? 2

B. DÉPÔT DE SIGNALEMENT 3

I. Qui peut faire un signalement ? 3

II. Comment faire un signalement ? 3

III. Que peut-on signaler ? 3

IV. Quelles informations doivent figurer au sein d'un signalement ? 4

C. PROCÉDURE 5

I. Que se passe-t-il après le dépôt de la signalement ? 5

II. Comment est traité un signalement ? 5

III. Quelle peut être l'issue de la procédure de traitement d'un signalement ? 5

IV. Comment le/la lanceur.se d'alerte est-il/elle impliqué(e) dans le cadre du traitement du signalement ? 6

V. Combien de temps dure le traitement du signalement ? 6

VI. La procédure de signalement est-elle gratuite ? 6

IV. Quels sont les autres principes applicables ? 7

1. Une procédure équitable 7

2. Présomption d'innocence 7

3. Respect du principe de proportionnalité 7

4. Quid des représentants du personnel 7

V. Est-ce que le lanceur d'alerte peut-il ester en justice ? 7

VI. Les secrets d'affaire sont-ils protégés ? 7

VII. Quid de la protection des données à caractère personnel ? 7

VIII. Quel est le rapport avec d'autres procédures de signalements ? 8

IX. Clause de divisibilité 8

INTERNAL

A- Procédure d'alerte au sein de Volkswagen Group France

I. Le signalement s'inscrit dans quelles valeurs ?

Nous sommes convaincus qu'une gestion durable n'est possible que par un comportement éthique et respectueux des règles. Le respect des lois et règlements, en particulier des droits humains, fait donc partie intégrante de la culture d'entreprise de Volkswagen Group France. C'est pourquoi, dans le cadre de nos activités, nous nous engageons pleinement à assumer notre responsabilité sociale et, en tant qu'en entreprise faisant partie d'un groupe international, nous prenons très au sérieux les droits humains, l'intégrité et le respect des règles au sein de l'entreprise et dans nos relations avec nos partenaires commerciaux.

Cette présente politique est un élément important pour préserver nos valeurs et les engagements de notre entreprise, et nous permet de détailler les moyens qui sont mis à la disposition des collaborateurs pour révéler des dysfonctionnements potentiels qui existent au sein de Volkswagen Group France dans le but d'y remédier.

II. Dans quels cas de figure, cette politique s'applique ?

Cette politique décrit les principes généraux qui s'appliquent dans le cadre du traitement des signalements au sein de Volkswagen Group France et dans nos relations avec nos partenaires. Il est obligatoire pour les collaborateur.rice.s de la respecter.

Les mesures indiquées dans cette politique s'appliquent lorsque sont utilisés les canaux de signalement décrits au point B.II.

A cette présente politique, s'ajoutent d'autres règles internes, notamment des normes et instructions édictées par le Groupe Volkswagen. Celles-ci précisent certaines parties et responsabilités relatives à la procédure de signalement, notamment les droits et obligations des salariés impliqués dans un signalement. Ces règles sont conformes à cette présente politique. Elles sont portées à la connaissance des collaborateurs.rice.s.

III. Quelles sont les plaintes traitées dans le cadre d'une procédure de signalement ?

L'objectif de cette présente politique est d'encadrer la réception et le traitement des informations relatives à d'éventuelles violations de règles ou à des abus au sein de l'entreprise et dans le cadre des relations entretenues par Volkswagen Group France avec ses partenaires commerciaux.

Cependant, cette politique ne s'applique pas aux réclamations clients liées aux produits ou aux services offerts par Volkswagen Group France. Ces réclamations doivent être adressées au service Relations Clients de Volkswagen Group France.

IV. Comment la procédure de signalement est-elle structurée ?

Des experts et des moyens sont mobilisés pour assurer le meilleur traitement possible des alertes relatifs à des violations potentielles des règles ou à des abus. Nous pouvons citer notamment :

o Le système d'alerte du Groupe Volkswagen, au sein du service de conformité, qui gère les canaux de signalement internes et externes et veille à ce que les signalements de violations potentielles des règles par les employés du Groupe Volkswagen et les partenaires commerciaux tout au long de la chaîne d'approvisionnement soient traités correctement.

INTERNAL

o Le mécanisme de réclamation de la chaîne d'approvisionnement, au sein du service des achats du Groupe Volkswagen, qui joue un rôle clé dans les enquêtes sur les éventuelles violations des règles commises par les partenaires commerciaux.

B. DÉPÔT DE SIGNALEMENT

I. Qui peut faire un signalement ?

Toute personne peut signaler un abus ou une infraction commise au sein de l'entreprise ou par nos partenaires commerciaux.

L'alerte peut être initiée au nom et pour le compte d'une personne qui serait potentiellement impactée par des infractions ou des abus. Une procuration sera alors exigée dans ce cas.

II. Comment faire un signalement ?

Différents canaux ont été mis en place pour permettre la transmission des signalements :

Par email à io@volkswagen.de

Par courrier : Volkswagen AG - Zentrales Aufklärungs-Office, Brieffach 11/1717, Berliner Str. 2, 38440 Wolfsburg

Via le canal de signalement en ligne, (bkms-system.com) : La communication et l'échange de documents se font de manière confidentielle et protégée par une boîte aux lettres dédiée. Les lanceurs d'alerte peuvent donc rester anonymes, s'ils le souhaitent et à condition que la réglementation l'autorise.

Centre d'appels 24/7 :

- Numéro de téléphone international gratuit **+800 444 46300** (La joignabilité du numéro peut être limitée par l'opérateur de l'appelant)
- Numéros de téléphone de différents pays (LIEN)

o Présentation en personne (sur rendez-vous)

o Médiateurs. Les lanceurs d'alerte peuvent rester anonymes vis-à-vis de l'entreprise, s'ils le souhaitent.

La ligne d'assistance téléphonique permet d'envoyer un message en allemand, anglais, français, polonais, portugais, espagnol, russe et hongrois grâce à une traduction simultanée. Les signalements par voie écrite peuvent être adressés via tous les autres canaux quelle que soit la langue et, si nécessaire, ils seront traduits en allemand et en anglais . Ceci s'applique également à la communication avec la personne qui soumet le signalement. Sur demande, le Groupe Volkswagen s'efforcera d'échanger par écrit dans la langue du lanceur d'alerte, mais ne peut le garantir. En règle générale, les signalements sont traitées en allemand et en anglais.

Des informations détaillées relatives à l'utilisation des canaux de contact sus-évoqués sont disponibles sur le site Whistleblower system (volkswagenag.com).

III. Que peut-on signaler ?

Tout abus, infraction ou malversation potentiel au sein de l'entreprise ou dans le cadre des rapports avec nos partenaires commerciaux peut être signalé. Les canaux sont mis en place en particulier pour permettre la transmission des signalements relatifs aux :

o cas présumés de violation par des collaborateur.rice.s du Groupe Volkswagen de la réglementation en vigueur (lois, règlements, etc., en particulier **LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte** ou de la directive européenne 2019/1937) ou des règles internes de l'entreprise (Exemple le non-respect des principes prévus par le Code de Conduite).

o cas présumés de violation par les partenaires commerciaux de la législation applicable ou du Code de conduite des partenaires commerciaux du Groupe Volkswagen.

o Autres cas présumés de violations de la législation, des règlements, de la réglementation locale ou d'actes juridiques directement applicables de l'Union européenne (y compris les violations des règles et règlements par les fournisseurs directs de Volkswagen AG ou de l'une de ses filiales), qui peuvent être imputables à Volkswagen AG ou à l'une de ses filiales ou de ses fournisseurs.

o infractions et risques liés aux droits humains et à l'environnement, éventuellement imputables au Groupe Volkswagen , à l'une de ses filiales ou à ses fournisseurs directs ou indirects.

o autres abus imputables au Groupe Volkswagen AG, à l'une de ses filiales ou de ses fournisseurs.

IV. Quelles informations doivent figurer au sein d'un signalement ?

• **Que s'est-il passé ?** Description détaillée et concrète de l'incident et de son contexte.

• **Où est-ce que cela s'est passé ?** Hangar de production, service, etc.

• **Quand est-ce que l'incident a eu lieu ? L'infraction est-elle encore en cours ?** Date ou période, heure

• **Qui sont les personnes ou les groupes de personnes concernés ou affectés ? Quel est l'étendu des dommages ?** Nom(s), nombre, gravité du problème etc.

• **Qui pourrait être responsable du dysfonctionnement ?** Nom de la personne/service/fonction, nom de la filiale ou de la marque de Volkswagen Group ou du fournisseur, lieu de commission de l'éventuel abus/infraction. À ce sujet, des informations sur la motivation éventuelle des personnes impliquées peuvent également être utiles.

o **Quelle loi ou quel règlement interne ont été enfreints ?** Quel est le rapport avec les activités économiques du groupe Volkswagen ?

o Est-ce qu'il y a des **preuves** ? Photos, vidéos, documents, témoins éventuels, etc.

o **Quelles sont les attentes en matière d'éventuelles mesures préventives ou correctives ?** Quel est l'objectif concret ou recherché ?

o Est-ce que **quelqu'un d'autre** a déjà été **informé** des faits signalés ?

o Comment le **contact doit-il se poursuivre** ? Indication des coordonnées pour la communication ultérieure ou demande d'anonymat ou de la plus grande confidentialité possible, p. ex. pas de divulgation de l'identité du lanceur d'alerte.

La transmission des informations mentionnées ci-dessus facilitent et accélèrent le traitement d'un signalement. Cependant, pour être traité, le signalement ne doit pas obligatoirement contenir toutes les informations mentionnées ci-dessus.

INTERNAL

C. PROCÉDURE

I. Que se passe-t-il après le dépôt de la signalement ?

En fonction du type de canal de signalement choisi, l'accusé de réception se fera par écrit ou par voie électronique, à condition que les coordonnées du lanceur d'alerte aient été communiquées.

II. Comment est traité un signalement ?

Après réception d'un signalement via les canaux, le signalement est d'abord documenté et un numéro de référence individuel lui est attribué.

Si le signalement concerne une situation qui n'implique pas la faute d'un employé du Groupe Volkswagen ou d'un partenaire commercial, il est transféré au bureau du Groupe en charge du traitement du signalement. Le lanceur d'alerte sera informé du service en charge de l'examen de sa demande. En cas de signalement contre des employés du Groupe Volkswagen ou des partenaires commerciaux, le système d'alerte professionnel sera en charge du traitement de l'affaire.

Dans un premier temps, le service compétent examine la plausibilité et la pertinence de l'alerte, afin de déterminer si, sur la base des éléments fournis, il existe des indices suffisants indiquant l'existence éventuelle de violations ou d'abus ou s'il pourrait y avoir des risques importants au regard des lois et règlements en vigueur. L'objectif est de déterminer s'il existe une « situation suspecte » qui, du point de vue juridique, et dans le respect de la protection des données, rend légal et nécessaire la prise de mesures d'enquête ou d'informations supplémentaires, ainsi que d'éventuelles mesures préventives et correctives. Dans la mesure où il est possible de contacter le lanceur d'alerte, les faits feront l'objet d'un examen avec sa participation. Il s'agira notamment de clarifier si nécessaire certains points et d'obtenir des informations complémentaires.

En cas de soupçons, une enquête sera diligentée afin de déterminer quelles mesures d'investigation ou d'informations supplémentaires (appelées mesures de suivi) sont nécessaires. Cela comprend par exemple des entretiens avec les fournisseurs, des audits et la réalisation d'une enquête interne formelle et si nécessaire, des mesures conservatoires peuvent également être prises.

Dans le même temps, une enquête examinera également dans quelle mesure l'entreprise peut ou doit prendre d'autres mesures légales et efficaces à ce stade du traitement du signalement.

Le signalement sera classée sans suite si les faits - même après un entretien avec la personne qui a lancé l'alerte – ne constituent pas une suspicion suffisante de violation des règles ou de risques pertinents au regard de la règlementation ou si la poursuite du traitement ne serait pas autorisée par la loi. En cas de classement de l'affaire, la personne ayant fait le signalement sera informée des motifs du rejet de la demande.

III. Quelle peut être l'issue de la procédure de traitement d'un signalement ?

En fonction du résultat issu du traitement du signalement, des décisions seront prises par l'entreprise pour mettre fin à toute violation ou à tout risque identifié. Par exemple en ce qui concerne le personnel, des mesures d'ajustement des processus peuvent être prises. Cela peut aboutir au licenciement d'employés et à la cessation de relations commerciales.

Si des abus ou des malversations en violation de la règlementation ont été identifiés des contre-mesures seront prises afin de mettre immédiatement fin au risque ou à l'infraction et d'éviter qu'ils ne se reproduisent. En règle générale, ce principe s'applique également aux filiales et

INTERNAL

partenaires commerciaux établis à l'étranger – sous réserve de réglementations nationales contraires.

IV. Comment le/la lanceur.se d'alerte est-il/elle impliqué(e) dans le cadre du traitement du signalement ?

Tout signalement sera pris au sérieux par l'entreprise. C'est la raison pour laquelle, la personne à l'initiative du signalement sera informée systématiquement des différentes étapes du traitement et de l'issu du signalement. Le signalement sera traité avec une grande transparence vis-à-vis de la personne à l'initiative du signalement. Sous réserve pour l'entreprise de tenir également compte, lors du traitement du signalement, des droits/intérêts protégés par la loi d'autres personnes et entreprises, par exemple en veillant au respect des exigences en matière de protection des données ou autres obligations de confidentialité.

V. Combien de temps dure le traitement du signalement ?

La durée de la procédure dépend de l'ampleur et de la complexité du signalement. Les plaintes sont traitées en priorité. L'examen du signalement sera réalisé rapidement et sans retard imputable à l'entreprise. Suivant l'ampleur et le degré de complexité, l'examen des signalements peut durer quelques jours, mais peut s'étendre sur plusieurs mois.

Dans le cadre de l'établissement des faits, la personne qui a déposé le signalement disposera de suffisamment de temps pour présenter les éléments pertinents et pour répondre aux questions de l'entreprise.

VI. La procédure de signalement est-elle gratuite ?

La procédure de signalement prévu dans ce présent règlement est mise à disposition du lanceur d'alerte gratuitement.

Cependant les frais et dépenses en rapport avec le signalement décrit dans ce présent document, notamment les frais de déplacement ou d'assistance juridique, sont en principe à la charge du lanceur d'alerte.

D. PRINCIPES APPLICABLES PROCÉDURE DE GESTION DES ALERTES

I. Comment la confidentialité de la procédure de la signalement est-elle assurée ?

Les collaborateur.rice.s chargé(e)s du traitement des signalements traitent systématiquement les informations obtenues de manière confidentielle. Cela est strictement appliqué dans le cadre du traitement des données à caractère personnel.

L'identité du lanceur d'alerte ne pourrait être divulguée que si ce dernier le souhaite et si la loi l'autorise.

Les informations dont la divulgation résulte de l'application d'obligations légales et réglementaires sont exemptées du principe de confidentialité.

II. Comment est protégée la personne qui a lancé l'alerte ?

La discrimination, l'intimidation ou l'hostilité ainsi que tous autres représailles à l'encontre du lanceur d'alerte ou des personnes impliquées de bonne foi dans le cadre des enquêtes sont inadmissibles et ne seront pas tolérées.

Il interdit de faire obstacle aux enquêtes d'une manière ou d'une autre, et notamment d'influencer les témoins, de supprimer ou de falsifier des documents ou d'autres preuves.

L'entreprise mettra en œuvre tous les moyens à sa disposition pour protéger le lanceur d'alerte et les personnes impliquées de bonne foi dans le cadre des enquêtes contre la discrimination et les représailles.

III. Est-ce que la procédure de signalement est impartiale ?

Des mesures ont été mises en œuvre pour garantir l'impartialité tout au long du processus de gestion des signalements. Nous pouvons citer par exemple le principe du double contrôle et l'indépendance des experts qui traitent les signalements.

IV. Quels sont les autres principes applicables ?

1. Une procédure équitable

Les enquêtes sont menées dans le respect de la législation en vigueur, y compris de la législation relative la protection des données, et des règlements internes du groupe en vigueur.

Dans le cadre des enquêtes, seront uniquement utilisées des méthodes d'investigation légales et seront opposables uniquement les informations qui sont légalement valables.

2. Présomption d'innocence

Les enquêtes seront menées de manière neutre et objective, en respectant la présomption d'innocence. Les indices qui peuvent disculper les suspects doivent être examinés de la même manière que ceux qui les incriminent.

3. Respect du principe de proportionnalité

Les enquêtes respectent le principe de proportionnalité, c'est-à-dire qu'elles doivent être appropriées, nécessaires et adaptées à l'objectif visé par l'enquête.

4. Quid des représentants du personnel

Si les syndicats ont le droit de participer à l'enquête sur les signalements, les services nécessaires seront impliqués.

V. Est-ce que le lanceur d'alerte peut-il ester en justice ?

Si l'acte de violation est imputable à l'entreprise, le lanceur d'alerte a la possibilité d'ester en justice.

VI. Les secrets d'affaire sont-ils protégés ?

L'obligation de l'entreprise de protéger les secrets industriels et commerciaux n'est pas affectée. Les informations soumises au secret ne seront pas divulguées à des tiers.

VII. Quid de la protection des données à caractère personnel ?

Le signalement sera traité conformément à la règlementation française et européenne relative à la protection des données à caractère personnel et notamment le règlement UE 2016/679 dit RGPD, y compris la conservation et l'effacement des données, et conformément aux règlementations relatives au transfert international des données. Le lien suivant vous permet d'accéder à la politique de confidentialité, pour faire des signalements : Politique de confidentialité pour le système d'alerte professionnelle du groupe Volkswagen

VIII. Quel est le rapport avec d'autres procédures de signalements ?

La procédure de signalement présentée ici au sein du groupe Volkswagen répond aux exigences légales d'un système d'alerte conformément en particulier à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ou à la directive européenne 2019/1937

IX. Clause de divisibilité

Si certaines dispositions de cette présente politique venaient à être frappées de nullité ou si cette politique comprenait des lacunes, toutes les autres clauses demeureraient valables.