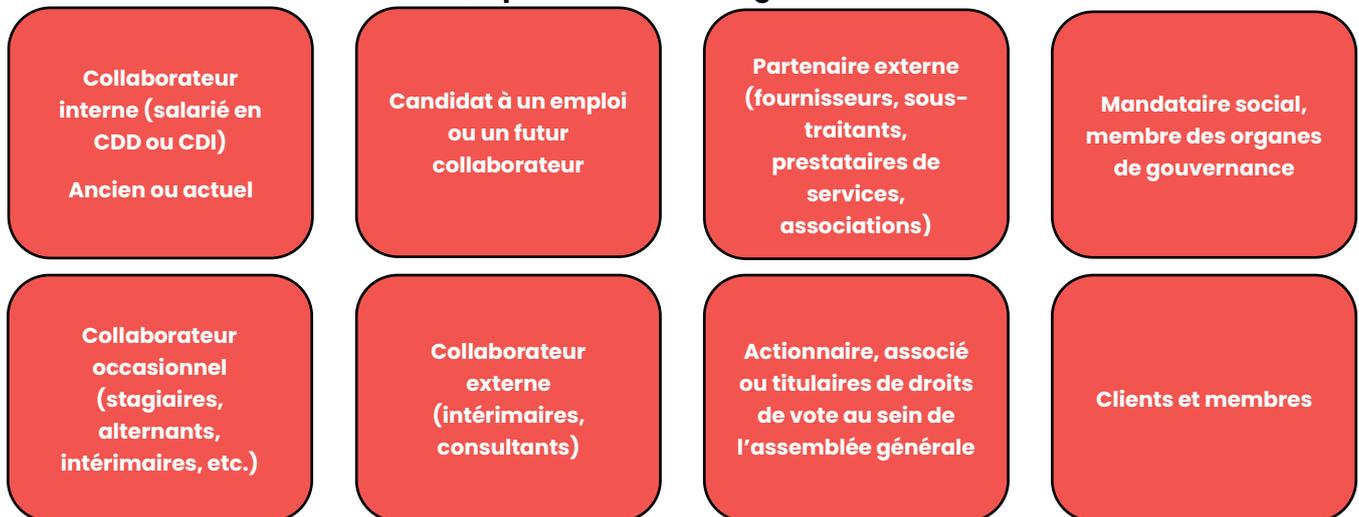


## POLITIQUE DE GESTION DES SIGNALEMENTS

### En résumé

#### Qui peut émettre un signalement ?



#### Les conditions d'émission d'un signalement garantissant la protection de l'émetteur :

- Le signalement doit être réalisé **sans rechercher de contrepartie financière directe** ;
- Le signalement doit être **réalisé par une personne qui a obtenu les informations dans le cadre de ses activités professionnelles ou a eu personnellement connaissance des informations** ;
- **Le signalement doit être réalisé de bonne foi, i.e.** lorsque les faits et informations communiqués par l'auteur sont complètes, loyales et exactes.

#### Quelles situations peuvent faire l'objet d'un signalement ?

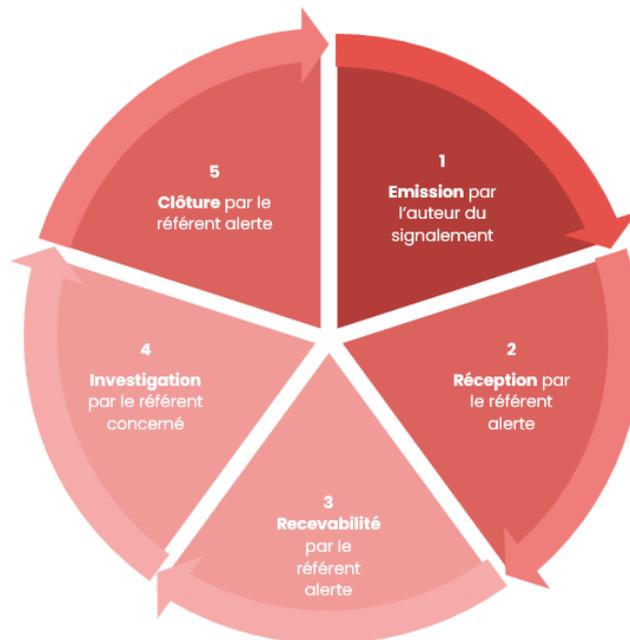
- **Une violation suspectée, réelle ou avérée du Code de Conduite Ethique & Conformité du Groupe SRP ;**
- **Un crime, un délit,**
- **une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;**
- **Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation :**
  - d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ou,
  - 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.

#### Accès au canal d'alerte

Le canal d'alerte sécurisé prenant la forme d'un formulaire est accessible dans l'onglet Ethique et conformité du site internet du Groupe SRP : <https://showroomprivigroup.com/dispositif-alerte-ethique/>

Cliquez sur le lien pour y accéder rapidement.

## La gouvernance de gestion des signalements



### Quelles sont les garanties dont bénéficient l'auteur du signalement ?

#### **Confidentialité**

Le Groupe SRP met en œuvre tous les moyens pour garantir la confidentialité :

- De l'auteur du signalement ;
- Des personnes mises en cause
- De toute autre personne impliquée par le signalement comme un témoin, un collaborateur au soutien de l'auteur du signalement ;
- Des faits signalés ;
- Des enquêtes et rapports découlant d'un signalement ;
- Des éléments de nature à identifier l'auteur du signalement
- Des éléments de nature à identifier la ou les personne(s) mise(s) en cause

#### **Anonymat**

Par principe, au moment de l'émission du signalement, l'auteur peut choisir de rester anonyme. Dans ce cas, l'anonymat du signalement est totalement garanti. Il est possible de communiquer son identité à tout moment si souhaité ou nécessaire.

Dans certaines hypothèses, le traitement du signalement nécessite une identification. Si c'est le cas, l'identité de l'auteur lui sera demandée avec justification. En cas de refus de l'auteur du signalement alors que la révélation de son identité est nécessaire au traitement du cas, le signalement ne pourra pas être traité.

#### **Protection de l'auteur du signalement**

L'auteur d'un signalement bénéficie d'une protection au regard des faits signalés dès lors qu'il :

- Agit de bonne foi
- Ne recherche aucune contrepartie financière directe

Ainsi, il ne peut faire l'objet ni d'une mesure disciplinaire (licenciement ou sanction) ni de mesure de représailles ou d'une décision discriminatoire directe ou indirecte quand bien même les faits signalés ne s'avèreraient pas justifiés après enquête.

Cette protection est étendue aux facilitateurs, aux personnes physiques en lien avec l'auteur du signalement et aux entités juridiques contrôlées par l'auteur du signalement.

<b>Entités concernées</b>	Toutes les entités du Groupe
<b>Date de rédaction</b>	18.06.2024 [Approbation COMEX]
<b>Date de mise à jour</b>	
<b>Document parent</b>	Code de conduite Ethique & Conformité

## Table des matières

I.	Qui peut émettre un signalement ? .....	6
A)	Les catégories de personnes pouvant émettre un signalement .....	6
B)	Les conditions à respecter pour bénéficier de la protection de l'auteur du signalement .....	6
C)	L'étendue de la protection de l'auteur du signalement .....	7
II.	Quelles situations peuvent faire l'objet d'un signalement ? .....	8
	Comment effectuer un signalement ? .....	10
A)	Les modalités d'émission d'un signalement .....	10
1)	Canal d'alerte pour tous .....	10
2)	Spécificités relatives aux collaborateurs .....	10
B)	Respect de l'anonymat .....	10
C)	Canaux alternatifs de signalement .....	11
III.	Comment sont traités les signalements ? .....	12
A)	Le schéma de gouvernance de traitement des signalements au sein du Groupe SRP 12	
B)	Les personnes chargées de traiter les signalements .....	12
C)	Les étapes dans le traitement des signalements .....	13
1)	Réception du signalement .....	13
2)	Recevabilité du signalement .....	13
D)	Communication avec l'auteur du signalement .....	13
E)	Délai de traitement des signalements .....	13
F)	Suivi du signalement recevable .....	14
1)	La transmission d'informations .....	14
2)	Les mesures de remédiation .....	14
IV.	Quelles sont les garanties dont bénéficient l'auteur d'un signalement ?	15
A)	Confidentialité .....	15
B)	Anonymat .....	15
C)	Protection de l'auteur du signalement .....	15
V.	Protection des données à caractère personnel .....	17

## PREAMBULE

- La loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite la loi « Sapin II » a instauré un dispositif de protection des personnes considérées comme lanceurs d'alerte.

Cette loi a été récemment complétée par la loi du n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et par son décret d'application du 3 octobre 2022.

Conformément aux dispositions légales, le Groupe Showroomprivé (ci-après le « Groupe SRP ») a défini une politique de gestion et traitement des signalements afin :

- d'assurer la protection de l'auteur de l'alerte ;
  - de fournir une procédure claire à suivre tant par les auteurs que par les personnes ou services en charge du traitement de l'alerte ;
  - de garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte ainsi que des informations divulguées dans le cadre de l'alerte.
- Cette politique vise à présenter les différents canaux d'alerte du dispositif d'alerte (ci-après « Dispositif d'alerte ») mis à disposition des parties prenantes du Groupe SRP ainsi que les conditions de leur utilisation.
  - La présente Politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe SRP, c'est-à-dire la société SRP Groupe et l'ensemble de ses filiales consolidées, ainsi qu'à ses tiers (fournisseurs, clients, partenaires, etc.).

**ATTENTION** : Avant d'émettre un signalement, il est important de s'assurer que vous disposez d'éléments concrets sur les informations que vous souhaitez signaler ou divulguer (mails, documents, comptables...).

Seules les informations présentant un caractère illicite ou portant atteinte à l'intérêt général peuvent faire l'objet d'un signalement ou d'une divulgation.

De simples sujets d'organisation internes au Groupe SRP ne peuvent fonder une alerte.

## I. QUI PEUT EMETTRE UN SIGNALEMENT ?

### A) Les catégories de personnes pouvant émettre un signalement

Au titre de la présente politique, le dispositif d'alerte de SRP est ouvert à l'ensemble des parties prenantes internes comme externes.

Par conséquent, **peuvent émettre un signalement** :

- Un collaborateur, interne ou externe, du Groupe SRP travaillant actuellement ou ayant travaillé pour le Groupe SRP quelle que soit la nature de son contrat ;
- Un candidat à un emploi au sein du Groupe SRP ou un futur collaborateur dont la relation de travail n'a pas encore commencé dès lors que les faits rapportés sont en lien avec la réalisation du processus de recrutement ;
- Un actionnaire, associé ou titulaire de droits de vote au sein de l'assemblée générale de la société SRP Groupe ;
- Un mandataire social d'une des sociétés du Groupe SRP, un membre d'un organe de gouvernance, y compris les anciens membres ;
- Un collaborateur occasionnel (les stagiaires, les alternants, bénévoles, les personnels intérimaires, toute personne travaillant sous la supervision et la direction de sous-traitants ou de contractants du Groupe SRP) ;
- Un partenaire externe du Groupe SRP (fournisseurs, sous-traitants, prestataires de service, associations, etc.) ;
- Les clients et membres des sociétés du Groupe SRP.

### B) Les conditions à respecter pour bénéficier de la protection de l'auteur du signalement

Afin de pouvoir bénéficier de la protection accordée aux auteurs d'un signalement lors de l'émission d'un signalement, il convient que soient respectées les conditions suivantes :

- Le signalement doit être réalisé **sans rechercher de contrepartie financière directe. Si vous avez reçu une rémunération pour effectuer votre signalement, vous ne pouvez pas bénéficier du régime de protection des lanceurs d'alerte** ;
- Le signalement doit être réalisé par une personne qui a obtenu les informations dans le cadre de ses activités professionnelles ou a eu personnellement connaissance des informations ;
- **Le signalement doit être réalisé de bonne foi.** Un signalement est qualifié de « bonne foi » lorsque les faits et informations communiqués par l'auteur sont complètes, loyales et exactes. L'auteur du signalement doit raisonnablement croire en la véracité des informations transmises même s'il s'avère plus tard qu'elles sont inexactes ou ne donnent lieu à aucune suite. Cela n'exposera pas son auteur à une sanction disciplinaire.

En revanche, l'utilisation délibérément abusive du Canal d'alerte peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

**C) L'étendue de la protection de l'auteur du signalement**

- Facilitateurs (c'est-à-dire toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif, qui aide l'auteur du signalement à effectuer un signalement) ;
- Personnes physiques en lien avec l'auteur du signalement (c'est-à-dire ceux qui risquent de faire l'objet de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services) ;
- Entités juridiques pour lesquelles l'auteur du signalement travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel ou qu'il contrôle.

## II. QUELLES SITUATIONS PEUVENT FAIRE L'OBJET D'UN SIGNALEMENT ?

Le Dispositif d'alerte permet de signaler ou divulguer toute information portant sur :

- **Une violation suspectée, réelle ou avérée<sup>1</sup> du Code de Conduite Ethique & Conformité du Groupe Showroomprivé ainsi que de ses Politiques annexes notamment sur les thématiques suivantes :**
  - Diversité et inclusion
  - Lutte contre le harcèlement et comportement sexiste
  - Santé, sécurité et qualité de vie au travail
  - Liberté d'expression et d'opinion
  - Travail forcé et travail des enfants
  - Lutte contre la corruption
  - Gestion des conflits d'intérêts
  - Encadrement des cadeaux et invitations
  - Lutte contre le blanchiment d'argent et financement du terrorisme
  - Concurrence loyale
  - Prévention des délits d'initiés
  - Protection des informations de l'entreprise
  - Protection des données personnelles
  - Sélection responsable des tiers
  - Activités philanthropiques et parrainages
  - Interactions responsables avec les autorités publiques
  - Promouvoir une économie responsable
- **Un crime (par exemple : un meurtre, un viol)**
- **un délit (par exemple : faits de corruption, trafic d'influence, détournement de fonds publics ou privés, vol, escroquerie, homicide involontaire)**
- **une menace ou un préjudice pour l'intérêt général (par exemple : des agissements susceptibles de faire courir un danger ou une atteinte à la sécurité de la population dans le domaine de la santé ou de l'environnement)**
- **Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation :**

---

<sup>1</sup> Qu'entend-on par violation suspectée, réelle ou avérée ?

- Une violation suspectée est une violation dont on a eu connaissance indirectement sans éléments de preuve
- Une violation réelle est une violation dont on a eu connaissance directement ou dont on a été témoin sans éléments de preuve
- Une violation avérée est une violation dont on a eu connaissance directement et pour laquelle on est en possession d'éléments de preuves

- d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ou,
- 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.
- **Sont exclus du champ d'application du Dispositif d'alerte :**
  - Tout signalement dont les faits ne portent pas sur des faits en lien avec les activités du Groupe SRP ;
  - Tout signalement dont l'objet n'est pas en lien avec les catégories précisées ci-dessus, dans ce cas, veuillez-vous adresser à la direction compétente.
  - Les faits, informations et documents couverts par : le secret médical ; le secret professionnel de l'avocat ; le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ; le secret des délibérations judiciaires ; le secret de la défense nationale.

## COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT ?

### **A) Les modalités d'émission d'un signalement**

#### **1) Canal d'alerte pour tous**

Le Groupe SRP a mis en place un canal d'alerte sécurisé prenant la forme d'un formulaire accessible à l'ensemble des parties prenantes internes et externes dans l'onglet Ethique et conformité du site web :

<https://showroomprivegroup.com/dispositif-alerte-ethique/>

Une fois le formulaire rempli, l'ensemble des éléments fournis par l'auteur sont envoyés sur une boîte mail externe sécurisée et cryptée de bout en bout. Les personnes responsables du traitement des signalements communiqueront avec l'auteur par l'intermédiaire de cette boîte mail en ayant comme adresse email d'envoi :

[ethique\\_conformite\\_SRP@showroomprivegroup.com](mailto:ethique_conformite_SRP@showroomprivegroup.com).

#### **2) Spécificités relatives aux collaborateurs**

Au sein du Groupe SRP, la proximité est un élément important dans la culture managériale. Par conséquent, les collaborateurs doivent se sentir libres de solliciter leur manager ou un collaborateur de la direction des ressources humaines en cas d'interrogations y compris en amont de l'émission d'un signalement.

Dans l'hypothèse où les faits relatés entrent dans le champ d'application de la présente Politique, le signalement doit être émis à travers le canal d'alerte mis à disposition. Ainsi, il convient pour le manager ou le RH d'orienter et/ou d'accompagner le collaborateur à compléter le formulaire en ligne.

Le collaborateur ou le témoin signalant les faits via le formulaire disponible peut donc :

- Le faire seul ou,
- Se faire assister de son manager et/ou d'un Référent RH et / ou du Référent Conformité en fonction de la catégorie du signalement.

### **B) Respect de l'anonymat**

Le Groupe SRP permet d'effectuer un signalement de manière anonyme.

Le formulaire accessible sur le site web du Groupe SRP permet de garantir l'anonymat souhaité par toute personne émettant un signalement.

Dans l'hypothèse où l'auteur souhaite émettre un signalement de manière anonyme, le formulaire prévoit une case à cocher dédiée à l'anonymat. Une fois cochée, il est requis de fournir une adresse e-mail dont le contenu est non identifiant c'est-à-dire une adresse e-mail ne contenant ni prénom, ni nom afin de

permettre les échanges entre l’auteur et les personnes responsables des investigations ainsi que le suivi du signalement.

Autrement dit, lorsque l’auteur du signalement souhaite garder l’anonymat, il peut créer une adresse e-mail spécifiquement dédiée à son signalement. Par exemple, l’adresse e-mail pourrait ressembler à la suivante : [kdjenfls03@gmail.com](mailto:kdjenfls03@gmail.com)

La protection de la confidentialité de l’adresse e-mail fournie par l’auteur souhaitant rester anonyme sera assurée par des mesures techniques de sécurité afin de garantir un anonymat sans faille. La confidentialité des échanges est techniquement assurée par l’absence de tout type de traceurs et la mise en place d’un chiffrement de bout en bout.

Toutefois, dans l’hypothèse d’un signalement anonyme, il convient de préciser que son traitement nécessitera la transmission d’informations et de faits suffisamment détaillés pour permettre une investigation complète.

Il est possible que l’anonymat rende difficile le traitement du signalement. Dans ce cas, l’auteur en est informé via la boîte mail externe sécurisée.

**Afin d’assurer un traitement le plus efficace possible du signalement, il est fortement recommandé à l’auteur de s’identifier lors de l’émission du signalement.**

Le Groupe SRP s’engage à traiter de l’identité de l’auteur du signalement de manière strictement confidentielle et la non-communication à la personne signalée ou soupçonnée, sauf si la loi exige le contraire ou avec le consentement explicite de l’auteur du signalement.

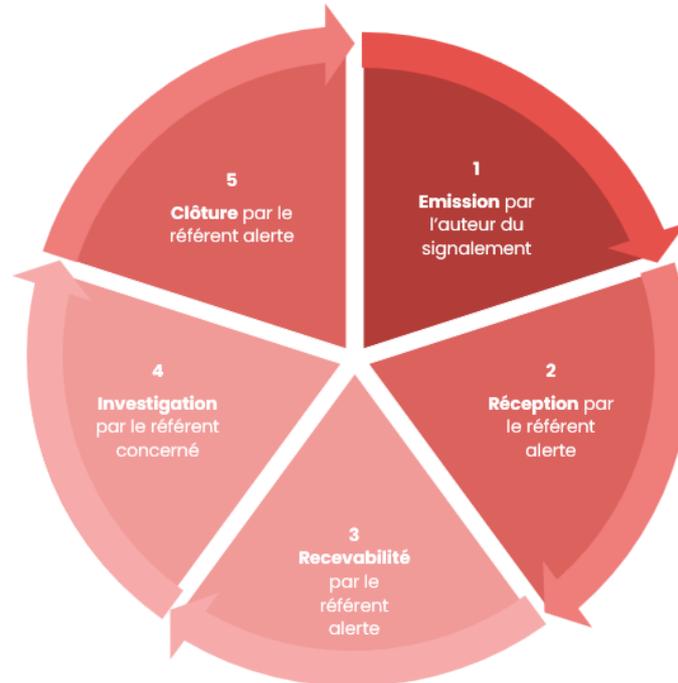
### **C) Canaux alternatifs de signalement**

L’auteur du signalement peut émettre un signalement par un canal externe à l’entreprise en s’adressant directement :

- A l’une des autorités compétentes visées en annexe du [Décret n°2022-184 du 3 octobre 2022](#) ;
- Au Défenseur des droits ;
- A l’autorité judiciaire ; ou
- A une institution, à un organe ou à un organisme de l’Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations du droit de l’Union européenne.

### III. COMMENT SONT TRAITES LES SIGNALEMENTS ?

#### A) Le schéma de gouvernance de traitement des signalements au sein du Groupe SRP



#### B) Les personnes chargées de traiter les signalements

Lors de l'émission du signalement via le formulaire, l'auteur doit sélectionner la thématique du signalement. Cette information permet d'identifier le référent compétent pour le traitement de ce signalement.

En premier lieu, le référent désigné spécifiquement pour recueillir les alertes est notifié d'un nouveau signalement. Après lecture des faits, il est invité à :

- Analyser la recevabilité du signalement ; et
- Confirmer ou modifier la qualification faite par l'émetteur de l'alerte.

La qualification définitive permet ensuite d'adresser le signalement au référent chargé de la thématique correspondant à l'alerte.

En soumettant le signalement, son auteur consent à ce que ce dernier puisse être transféré à un référent différent de celui ayant réceptionné la demande.

Le référent chargé de la thématique entreprend les investigations. Il peut être accompagné du référent qui a recueilli le signalement si nécessaire.

Dans l'hypothèse où le signalement est qualifié comme étant « complexe » ou « sensible », le Comité éthique est invité à participer au traitement, à l'analyse des investigations ainsi qu'à la définition des remédiations le cas échéant.

## **C) Les étapes dans le traitement des signalements**

### ***1) Réception du signalement***

Lorsqu'une personne émet un signalement par le biais du formulaire en ligne, le référent alerte est notifié et adresse un accusé de réception à l'auteur du signalement dans les 7 jours ouvrés à compter de la réception du signalement.

Il est précisé que l'accusé de réception ne vaut pas recevabilité du signalement.

### ***2) Recevabilité du signalement***

Chaque signalement fait l'objet d'une analyse préliminaire par le référent alerte, traitée de manière confidentielle, afin de déterminer si le signalement répond aux conditions pour entrer dans le champ d'application de la présente Politique. L'analyse préliminaire consiste également à vérifier si les éléments factuels fournis sont suffisamment détaillés afin de pouvoir traiter le signalement.

Dans certains cas, le référent alerte peut être amené à transférer le signalement auprès d'un autre référent dont l'expertise est nécessaire pour déterminer si le signalement est recevable ou non.

Le référent alerte peut être amené à demander des informations supplémentaires si nécessaire à l'émetteur du signalement afin d'en confirmer la recevabilité.

Dans l'hypothèse où le signalement est recevable, l'auteur du signalement est informé de l'identité de la personne qui sera chargée de traiter son signalement ainsi que les modalités selon lesquelles il sera informé des suites données au signalement.

Dans l'hypothèse où le signalement est irrecevable, l'auteur du signalement est informé par écrit de la clôture du cas ainsi que des raisons de l'irrecevabilité. Le signalement peut être qualifié comme irrecevable s'il ne respecte pas les conditions précisées dans la présente Politique et/ou si les éléments factuels ne sont pas suffisamment précis ou détaillés pour traiter le signalement. Dans ce cas, l'auteur est informé des voies alternatives pour traiter sa demande et, le cas échéant, du renvoi de sa demande à la direction pertinente.

## **D) Communication avec l'auteur du signalement**

Le Groupe SRP s'assure de pouvoir traiter tous les signalements en mettant en œuvre tous les moyens nécessaires, notamment par le biais d'échanges avec l'auteur du signalement via la boîte mail externe sécurisée qui réceptionne les signalements, afin d'être en possession de toutes les informations utiles à l'étude des faits.

## **E) Délai de traitement des signalements**

Dans un délai de 3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement, l'auteur du signalement sera averti des mesures de vérification et/ou de remédiation mises en place ou du classement sans suite.

L'auteur du signalement est informé de la clôture du traitement du signalement une fois celui-ci réalisé.

## **F) Suivi du signalement recevable**

### **1) *La transmission d'informations***

L'auteur du signalement reçoit des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude de l'allégation dans un délai raisonnable.

Dans le cadre d'un signalement dont les faits sont avérés, toute personne mise en cause par le signalement est informée afin de lui donner les moyens de s'expliquer sur les faits concernés. Par ailleurs, les personnes visées par le signalement ont également droit au respect de la confidentialité de leur identité. Il est donc interdit de divulguer des éléments qui permettraient de les identifier en dehors de la procédure de signalement.

L'auteur du signalement et la personne mise en cause par le signalement sont informés de la clôture du traitement ainsi que des conclusions relatives aux allégations ayant fait l'objet du traitement. Les témoins clefs sont également informés de la fin de l'enquête.

### **2) *Les mesures de remédiation***

Lorsque le signalement a été traité, le référent concerné par le signalement, les ressources humaines et, le cas échéant, les membres du comité éthique échangent afin de partager les conclusions des investigations.

Ils définissent ensuite, si nécessaire des mesures de remédiations à mettre en place.

Les ressources humaines et les responsables hiérarchiques des personnes impliquées sont responsables de leur mise en œuvre.

Ces mesures de remédiation peuvent être individuelles ou collectives.

## **IV. QUELLES SONT LES GARANTIES DONT BENEFICIENT L'AUTEUR D'UN SIGNALEMENT ?**

### **A) Confidentialité**

Le Groupe SRP met en œuvre tous les moyens pour garantir la confidentialité :

- De l'identité de l'auteur du signalement ;
- De l'identité des personnes mises en cause ;
- De l'identité de toute autre personne impliquée par le signalement comme un témoin, un collaborateur au soutien de l'auteur du signalement, (etc.) ; et
- Des faits signalés.

Les enquêtes et rapports découlant d'un signalement seront également traités en toute confidentialité.

Par exception, les informations relatives à l'enquête peuvent être divulguées sans consentement préalable si la personne chargée du recueil et du traitement du signalement est tenue de dénoncer les faits à l'autorité judiciaire. Dans ce cas-là, les personnes concernées seront informées de cette divulgation sauf en cas de risque de compromission de la procédure judiciaire.

Concernant l'identité des personnes mises en cause, elle pourra être divulguée si le caractère fondé du signalement est établi.

### **B) Anonymat**

Par principe, au moment de l'émission du signalement, il est possible de choisir d'être anonyme.

Dans ce cas, l'anonymat du signalement est totalement garanti. Il est possible de communiquer son identité dès le dépôt du signalement ou durant le traitement de ce dernier.

Néanmoins, dans certaines hypothèses, le traitement du signalement nécessite une identification.

Par exemple, à la suite de la divulgation de comportements pouvant être qualifiés de faits de harcèlement ou de discrimination, la direction des ressources humaines doit définir et mettre en œuvre des démarches de lutte contre le harcèlement ou la discrimination.

Si c'est le cas, l'identité sera demandée avec justification auprès de l'auteur du signalement. En cas de refus de l'auteur du signalement rendant impossible le traitement du cas, le signalement ne pourra pas être traité. Ainsi, il appartiendra à l'auteur du signalement d'utiliser des canaux autres.

### **C) Protection de l'auteur du signalement**

L'auteur d'un signalement bénéficie d'une protection au regard des faits signalés dès lors qu'il respecte les conditions prévues au paragraphe B de la section I. Cette protection s'étend également aux facilitateurs, aux personnes physiques en lien avec l'auteur du signalement et aux entités juridiques pour lesquelles l'auteur du signalement travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.

Ainsi, il ne saurait être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte quand bien même les faits signalés ne s'avèraient pas justifiés après enquête.

A l'issue de la clôture d'une alerte, un suivi est organisé afin notamment de s'assurer que ni l'employé ayant signalé les faits, ni l'employé mis en cause par l'alerte lorsqu'il a été mis hors de cause après l'enquête, ni aucune des personnes bénéficiant du champ de protection au titre de la présente politique, n'ont fait l'objet de représailles ou n'ont été rétrogradés de manière injustifiée. (Exemples : mutation, suppression de primes, modification des conditions de travail, etc.)

L'auteur du signalement ainsi que les personnes qui bénéficient de la protection dans le cadre d'un signalement et qui s'estiment faire l'objet d'une mesure de représailles quelle qu'en soit la forme peuvent en avvertir le Référent RH.

## V. PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

Lors de votre signalement, vous pouvez être amenés à nous communiquer des données personnelles vous concernant ou concernant les personnes visées et/ou des personnes pouvant fournir des informations relatives à votre signalement et notamment : les identités, fonctions et coordonnées des personnes citées ci-avant (les « **Données Personnelles** »).

La collecte et le traitement de ces Données Personnelles ont pour but de déterminer l'admissibilité des signalements, de vérifier les faits relatés et de prendre, le cas échéant les mesures correctives s'imposant.

Showroomprivé.com est le responsable de traitement et les Données Personnelles pourront être communiquées aux personnes chargées du traitements des signalements.

Le traitement des Données Personnelles que nous réalisons a pour fondement nos obligations légales au titre (i) des dispositifs d'alerte issus de la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 via son article 17 et via ses articles 6 et 8 d'une part et issu de la loi du 27 mars 2017 d'autre part, (ii) de 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 de l'Union et (iii) de la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Les Données Personnelles sont conservées en base active le temps de l'instruction augmenté des délais suivants :

- Si le signalement est recevable :
  - o Deux mois à compter de la clôture des investigations si aucune procédure disciplinaire ou judiciaire n'est engagée. Ensuite, les Données Personnelles sont détruites ou anonymisées.
  - o Jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours. Ensuite, les Données Personnelles sont archivées pour une durée de 6 ans à compter du dernier fait constaté.
  
- Si le signalement n'est pas recevable : 1 semaine à compter de la décision d'irrecevabilité. Ensuite, les Données Personnelles sont détruites.

Vous pouvez accéder aux Données Personnelles vous concernant, les rectifier, demander leur effacement ou exercer votre droit à la limitation du traitement de vos données. Pour exercer ces droits ou pour toute question sur le traitement de vos données dans ce dispositif, vous pouvez contacter) : [privacy@showroomprive.net](mailto:privacy@showroomprive.net). Si vous estimez, après nous avoir contactés, que vos droits « Informatique et Libertés » ne sont pas respectés, vous pouvez adresser une réclamation à la CNIL.