



PROCÉDURE DE GESTION DES DÉNONCIATION

Indice

1. OBJET DE LA PRÉSENTE PROCÉDURE.....	3
2. SOURCES RÉGLEMENTAIRES CONCERNANT LES RAPPORTS DE DÉNONCIATION.....	3
3. DÉFINITIONS	3
4. RAPPORTS DE DÉNONCIATION	4
4.1 Objet et contenu des rapports de Dénonciation	4
4.2 Soumission des rapports de Dénonciation	5
4.3 Attributions et responsabilités	6
4.4 Confidentialité	8
4.5 Interdiction de représailles et/ou de discrimination.....	9
5. DESTINATAIRES DE LA PRÉSENTE PROCÉDURE	10
6. ENTRÉE EN VIGUEUR	10

1. OBJET DE LA PRÉSENTE PROCÉDURE

Par le biais de cette Procédure, **WALVOIL CANADA** (ci-après dénommée "Société") entend réglementer les méthodes d'établissement et de gestion des rapports de dénonciation, y compris sous forme anonyme, concernant des irrégularités, infractions et/ou conduites omissives présumées qui portent atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de la Société et qui ont été portées à sa connaissance en raison de la relation de travail, c'est-à-dire en raison ou à l'occasion de cette dernière, comme mieux spécifié ci-dessous.

Plus précisément, l'objectif de cette procédure est, d'une part, de décrire et de réglementer le processus de signalement des irrégularités, infractions et/ou omissions présumées, en fournissant au Dénonciateur des indications opérationnelles claires sur l'objet, le contenu, les destinataires et les moyens de transmission des Dénonciations, ainsi que sur les formes de protection fournies par la Société conformément aux dispositions réglementaires; d'autre part, de réglementer les moyens de vérifier la validité et les motifs des Dénonciations afin de prendre, le cas échéant, les mesures correctives et disciplinaires qui s'imposent.

2. SOURCES RÉGLEMENTAIRES CONCERNANT LES RAPPORTS DE DÉNONCIATION

Les principales dispositions relatives à ce que l'on appelle le *Whistleblowing* sont contenues dans le Décret Législatif n. 24 du 10 mars 2023, de *"Mise en œuvre de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit de l'Union et aux dispositions concernant la protection des personnes signalant des violations des dispositions du droit national"*.

En particulier, le Décret Législatif n. 24/2023 est intervenue en introduisant des dispositions spécifiques visant à réglementer le signalement de tout comportement, commission ou omission illicite portant atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de la société. Ces violations peuvent également consister en des violations du Code d'Ethique d'Interpump Group S.p.A.

Les dispositions réglementaires permettent de signaler les violations de la législation de l'Union européenne et du Code d'Ethique, et contribuent à créer un système de signalement, partie intégrante du système global de gouvernance d'entreprise, pour protéger le dénonciateur, l'intérêt public protégé et l'intégrité de la personne morale elle-même, afin de favoriser la coopération, la communication et la responsabilité sociale de l'entreprise au sein de l'environnement de travail.

L'article 4, paragraphe 1, du Décret Législatif n. 24/2023 prévoit que: *"Les sujets du secteur privé, ayant entendu les représentations ou les organisations syndicales visées à l'article 51 du Décret Législatif no. 81 de 2015, activent, conformément au présent article, leurs propres canaux de signalement, qui garantissent, y compris par l'utilisation d'outils de cryptage, la confidentialité de l'identité du signalant, de la personne impliquée et de la personne en tout cas mentionnée dans le rapport, ainsi que le contenu du rapport et de la documentation y afférente"*.

3. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente procédure, les termes suivants ont la signification suivante:

- a) **Société**: désigne le **WALVOIL CANADA**;
- b) **Dénonciation**: la communication, par écrit ou oralement, d'informations sur des violations;
- c) **Dénonciation internes**: a communication écrite ou orale d'informations sur des violations, par l'intermédiaire du canal de signalement interne de la Société qui garantit, au moyen d'outils de cryptage, la

confidentialité de l'identité du Dénonciateur, de la personne impliquée et de la personne en tout cas mentionnée dans le rapport, ainsi que le contenu du rapport et de la documentation y afférente;

- d) **Violations:** la conduite, les actes ou les omissions qui affectent l'intérêt public ou l'intégrité de la Société et qui consistent en des violations du Code d'Éthique;
- e) **Dénonciateur:** la personne qui peut rapporter des informations sur des violations commises dans le cadre de l'emploi, à savoir:
 - (i) les employés de la Société, y compris les travailleurs occasionnels, intermittents, temporaires, les apprentis et les employés auxiliaires;
 - (ii) les travailleurs indépendants et le titulaire d'une relation de collaboration qui travaillent pour la Société, y compris les contrats de travail;
 - (iii) le travailleur ou le collaborateur qui effectue son travail pour la société en fournissant des biens ou des services ou en effectuant des travaux pour des tiers;
 - (iv) les free-lances et les consultants travaillant pour la Société;
 - (v) les bénévoles et les stagiaires, rémunérés ou non, qui travaillent pour la Société;
 - (vi) les actionnaires et les personnes exerçant des fonctions d'administration, de gestion, de contrôle, de supervision ou de représentation, même si ces fonctions sont exercées de facto, de la Société.
 - (vii) pour les personnes susmentionnées, même si la relation juridique n'a pas encore commencé (si les informations ont été obtenues au cours du processus de sélection ou d'autres étapes précontractuelles), pendant la période d'essai ou après la cessation de l'emploi ou d'une autre relation juridique si les informations sur les violations ont été obtenues au cours de cette période.
- f) **Facilitateur:** la personne qui assiste le dénonciateur dans le processus de signalement, qui opère dans le même contexte de travail et dont l'assistance doit rester confidentielle;
- g) **Personne impliquée:** la personne mentionnée dans le Dénonciation en tant que personne à laquelle la violation est attribuée ou en tant que personne impliquée d'une autre manière dans la violation dénoncée;
- h) **Contexte d'emploi:** le travail ou les activités professionnelles, présents ou passés, exercés dans le cadre des relations juridiques entre le dénonciateur et la société, par lesquels, quelle que soit la nature de ces activités, une personne obtient des informations sur des violations et dans le cadre desquels elle pourrait risquer de subir des représailles en cas de dénonciation;
- i) **Chargées de la Gestion des Dénonciations d'Interpump Group S.p.A.:** il s'agit des personnes qui font partie de la Fonction Audit Interne, de Risque et de Conformité du Groupe Interpump, chargées de recevoir les rapports et d'effectuer les activités de vérification et de gestion des faits signalés, comme cela est mieux spécifié dans la présente Procédure.

4. RAPPORTS DE DÉNONCIATION

4.1 Objet et contenu des rapports de Dénonciation

Les rapports de Dénonciation doivent porter sur des violations dont le Dénonciateur a eu connaissance dans le contexte de l'emploi.

En particulier, les violations du Code Éthique, ainsi que du cadre procédural propre à la Société, sont considérées comme pertinentes à des fins de Dénonciation.

Les litiges, réclamations ou demandes liés à un intérêt personnel du lanceur d'alerte qui se rapportent exclusivement à ses relations de travail individuelles, ou inhérentes à ses relations de travail avec un supérieur hiérarchique (par exemple: les rapports concernant les conflits de travail et les phases précontentieuses, la discrimination entre collègues, les conflits interpersonnels entre le lanceur d'alerte et un autre travailleur ou avec des supérieurs hiérarchiques, les rapports concernant le traitement des données effectué dans le cadre de la

relation de travail individuelle en l'absence de préjudice à l'intérêt public ou à l'intégrité de la Société) ne peuvent pas faire l'objet de Dénonciation.

Le Dénonciateur doit fournir tous les éléments utiles pour que le Responsable du Rapport puisse effectuer les contrôles et vérifications nécessaires et appropriés sur les faits portés à sa connaissance, afin de s'assurer du bien-fondé du Dénonciation. Les Dénonciations doivent donc:

- être suffisamment clairs et circonstanciés;
- être fondés sur des éléments précis et concordants;
- porter sur des faits vérifiables et connus directement du Dénonciateur;
- permettre une vérification adéquate du bien-fondé du Dénonciation, en fournissant, à titre d'exemple mais sans s'y limiter, les informations suivantes, accompagnées de tout document justificatif:
 - une description claire et complète de la conduite, y compris de l'omission, qui fait l'objet du Dénonciation;
 - les circonstances de temps et de lieu dans lesquelles les actes ont été commis et la conduite connexe;
 - les généralités ou autres éléments permettant d'identifier les personnes impliquées, les structures de l'entreprise ou les unités organisationnelles concernées;
 - les tiers impliqués ou potentiellement lésés;
 - toute documentation confirmant la validité des faits rapportés;
 - toute autre information ou preuve pouvant constituer un élément de preuve utile quant à l'existence des faits rapportés.

Les rapports ne peuvent pas porter sur de simples soupçons ou rumeurs, ni sur des griefs, des exigences, des réclamations ou des demandes à caractère personnel du Dénonciateur.

Le Dénonciation doit être faite de bonne foi et ne doit pas contenir d'informations calomnieuses et/ou diffamatoires. Les rapports calomnieux et/ou diffamatoires peuvent engager la responsabilité civile et/ou pénale du Dénonciateur et entraîner l'application de sanctions disciplinaires.

Afin d'encourager l'émergence de Dénonciations de comportements illicites, la possibilité de prendre également en considération les dénonciations anonymes, c'est-à-dire celles dépourvues d'éléments permettant d'identifier leur auteur, est envisagée. **WALVOIL CANADA** prend en considération une dénonciation anonyme lorsqu'elle est suffisamment circonstanciée et faite avec un luxe de détails et en tout cas de manière à mettre en lumière des faits et des situations les rattachant à des contextes spécifiques (par exemple : indications de noms ou de qualifications particulières, mention de fonctions spécifiques, de procédures ou d'événements particuliers, etc.) Il est entendu que les mesures de protection prévues par la législation s'appliqueront également aux Dénonciations anonymes.

4.2 Soumission des rapports de Dénonciation

WALVOIL CANADA, de concert avec Interpump Group S.p.A., a mis en place des canaux de signalement internes capables de garantir la confidentialité de l'identité du dénonciateur et la gestion correcte des Dénonciations correspondantes (même si elles sont anonymes).

Les Dénonciations doivent être effectués en remplissant un formulaire spécifique ou en enregistrant un message vocal, en utilisant le Portail de Gestion des Dénonciations¹, accessible par le lien suivant:

¹ Canal de dénonciation préférentiel

<https://interpumpgroup.integrityline.com/>. La Société met à disposition, dans une section spécifique de son site web, des instructions pour l'envoi de Dénonciations via le Portail de Gestion des Dénonciations.

Il est également possible d'envoyer un rapport par les voies suivantes:

- en utilisant la boîte aux lettres ordinaire: Interpump Group S.p.A., à l'attention des Chargées de la Gestion des Dénonciations, via E. Fermi, 25 - 42049 S. Ilario d'Enza (RE) – Italie; afin de garantir la confidentialité, le rapport doit être placé dans deux enveloppes scellées, la première contenant les données d'identification du dénonciateur et la seconde le rapport, et les deux doivent être placées dans une troisième enveloppe scellée portant à l'extérieur les mots "confidentiel" à l'attention des Chargées de la Gestion des Dénonciations d'Interpump Group S.p.A;
- en appelant le numéro de téléphone suivant +39 0522 904 311 (Lun-Ven | 9-17).

Par le biais des modalités susmentionnées, il est également possible de demander la tenue d'une réunion avec les Chargées de la Gestion des Dénonciations. Si le rapport concerne l'une des Chargés de la Gestion des Dénonciations, il sera possible d'exclure un destinataire du rapport au sein du Portail susmentionné.

Dans tous les cas, le dénonciateur doit indiquer expressément dans l'objet du Dénonciation qu'il s'agit d'un Signalement pour lequel il entend garder son identité confidentielle et donc bénéficier des protections prévues en cas de représailles subies du fait du Dénonciation. En l'absence d'une telle indication claire, ou lorsque l'intention du Dénonciateur n'est pas clairement perceptible, le signalement sera traité comme un signalement ordinaire et ne bénéficiera pas des protections susmentionnées.

Si le rapport est présenté à une personne autre que les Chargées de la Gestion des Dénonciations, l'entité destinataire envoie, dans les sept jours suivant sa réception, le rapport aux Chargées de la Gestion des Dénonciations, qui en informent le Dénonciateur.

Si le Dénonciation est faite oralement, lors d'un appel téléphonique ou d'une réunion avec les Chargées de la Gestion des Dénonciations, avec le consentement du Dénonciateur, le Dénonciation est documentée dans un procès-verbal transcrit. Le Dénonciateur peut vérifier, rectifier et confirmer le procès-verbal transcrit en le signant. La documentation ne sera pas enregistrée et sera conservée dans les archives externes, inaccessibles au personnel non autorisé. Le Dénonciation effectué oralement par téléphone ou lors d'une réunion et le procès-verbal correspondant seront enregistrés dans le Portail de Gestion des Dénonciations afin de garder une trace des Dénonciations reçus et de garantir le respect des périodes de conservation prévues par la législation.

4.3 Attributions et responsabilités

Le Responsable de la Fonction Audit Interne, Risques et Conformité est responsable de l'application, de la mise à jour et de la modification de la présente Procédure et, dans l'exercice des activités de vérification, possède un niveau approprié d'autorité, d'indépendance et d'autonomie.

Les Chargées de la Gestion des Dénonciations sont responsables de la réception et de la gestion des Dénonciations couverts par la présente Procédure. Elles ont également accès à toutes les informations et à tous les faits relatifs aux Dénonciations reçues.

Les Chargées de la Gestion des Dénonciations sont responsables de la vérification de la validité et de la gestion du Dénonciation et, dans le respect des principes d'impartialité, d'équité, de transparence et de confidentialité, mènent toute activité jugée appropriée, y compris l'audition personnelle du dénonciateur et de toute autre personne susceptible de rapporter les faits qui font l'objet du Dénonciation.

Dans un délai de sept jours à compter de la date de réception du rapport et lorsqu'il est possible de retrouver l'expéditeur, les Chargées de la Gestion des Dénonciations délivrent un accusé de réception au Dénonciateur par les mêmes voies que celles utilisées pour la réception du Dénonciation.

Les Chargées de la Gestion des Dénonciations peuvent contacter, s'il est connu, le Dénonciateur s'ils considèrent que le Dénonciation est trop général ou qu'il est accompagné de documents inappropriés ou non pertinents, afin de demander des informations supplémentaires utiles pour mener à bien l'activité de vérification. Si aucun élément supplémentaire n'est fourni, ou si les éléments sont jugés insuffisants, le Dénonciation sera archivé.

Au cours des vérifications, les Chargées de la Gestion des Dénonciations peuvent s'appuyer sur les fonctions ou structures de l'entreprise compétentes de temps à autre et, le cas échéant, sur des consultants externes spécialisés dans le domaine du rapport et dont l'intervention est fonctionnelle à l'enquête sur le Dénonciation. Seul le contenu du rapport sera transmis à ces personnes, à l'exclusion de toute référence permettant de remonter, même indirectement, à l'identité du Dénonciateur. Lorsqu'il est nécessaire de mener des enquêtes, l'identité du dénonciateur ne peut être divulguée à des tiers impliqués dans les enquêtes qu'avec le consentement exprès du même dénonciateur. Dans ce cas, les personnes concernées sont soumises aux mêmes obligations de conduite visant à garantir la confidentialité du Dénonciateur.

En outre, les personnes impliquées seront chargées d'effectuer toutes les vérifications nécessaires et d'envoyer un rapport sur les activités d'enquête menées et le résultat des enquêtes aux Chargées de la Gestion des Dénonciations.

Sur la base des informations fournies, les Chargées de la Gestion des Dénonciations évaluent:

- s'il convient de donner suite au Dénonciation au motif qu'il est manifestement infondé en raison de l'absence d'éléments factuels susceptibles de justifier une enquête, ou en raison du contenu générique constaté du Dénonciation qui ne permet pas de comprendre les faits, ou encore parce que le Rapport est accompagné d'une documentation inappropriée ou non pertinente;
- s'il y a lieu d'ouvrir un audit ou une enquête sur la fraude;
- s'il est nécessaire d'impliquer l'Autorité Judiciaire;
- s'il est nécessaire d'impliquer des organes administratifs ou des autorités indépendantes investies de fonctions de supervision et de contrôle (par exemple, la Consob).

À la fin de la phase de vérification, les Chargées de la Gestion des Dénonciations préparent un rapport résumant les enquêtes menées et les preuves qui en sont ressorties, et le partagent, en fonction des résultats, avec les fonctions de l'entreprise qui sont compétentes à ce moment-là.

En tout état de cause, en cas de doute sur la validité du Dénonciation, les Chargées de la Gestion des Dénonciations doivent contacter les organes internes et/ou les organes/institutions externes éventuellement compétents, afin qu'ils prennent les mesures qui s'imposent.

Il n'appartient pas aux Chargées de la Gestion des Dénonciations d'établir les responsabilités individuelles, quelle que soit leur nature, ni d'effectuer des contrôles de légitimité ou de mérite sur les actes et mesures adoptés par l'entreprise signalée, sous peine d'empiéter sur les compétences des responsables au sein de la Société ou du pouvoir judiciaire ou d'autres autorités publiques.

Il incombe aux Chargées de la Gestion des Dénonciations de garantir:

- la traçabilité des Dénonciations et des activités d'enquête correspondantes;
- le stockage de la documentation relative aux Dénonciations et aux activités de vérification pertinentes dans des archives spéciales, en garantissant les niveaux de sécurité/confidentialité appropriés;

- la conservation des Dénonciations et des documents y afférents pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire aux finalités pour lesquelles les données ont été collectées ou traitées ultérieurement, et en tout état de cause dans le respect de la Procédure et des procédures de protection des données personnelles en vigueur dans l'Entreprise, et en tout état de cause pendant une durée n'excédant pas cinq ans à compter de la date de communication du résultat final de la Procédure de Dénonciations.

Les fonctions impliquées dans les activités de vérification de la validité du Dénonciation assurent, chacune dans la mesure de ses compétences, la traçabilité des données et des informations et prévoient la conservation et l'archivage de la documentation produite, sur papier et/ou sous forme électronique, de manière à permettre la reconstitution des différentes étapes du processus lui-même.

Sans préjudice de l'obligation de rendre compte en temps utile de la survenance de certains événements, les Chargées de la Gestion des Dénonciations assurent un flux annuel de synthèse sur les rapports reçus et gérés, dans le respect de la confidentialité:

- au Conseil d'Administration;
- au Collège des Commissaires aux Comptes;
- au Comité des Risques et du Contrôle;
- à la Société chargée de l'audit des comptes.

4.4 Confidentialité

WALVOIL CANADA veille à ce que tous les Dénonciations présentant les caractéristiques décrites au point 4.1 soient pris en considération de la manière décrite ci-dessus, même si, comme cela a été mentionné, ils sont faits de manière anonyme.

La documentation relative à chaque Dénonciation reçu (c'est-à-dire toutes les informations et pièces justificatives à partir desquelles l'identité du Dénonciateur ou d'autres personnes mentionnées dans le Signalement peut être déduite) est conservée, dans le respect des exigences de confidentialité, pendant la durée nécessaire à l'exécution des activités de gestion des Dénonciations reçus et, en tout état de cause, pendant une durée maximale de cinq ans à compter de la date de la communication du résultat final de la Procédure de Dénonciations. Par conséquent, sans préjudice des droits reconnus au lanceur d'alerte en vertu du règlement (UE) 2016/679, le Dénonciation ne peut être consulté ou extrait sous forme de copie par toute partie qui en fait la demande.

L'identité du Dénonciateur et toute autre information à partir de laquelle cette identité peut être déduite, directement ou indirectement, ne peut être divulguée, sans le consentement exprès du dénonciateur, à des personnes autres que celles compétentes pour recevoir ou suivre les Dénonciations expressément autorisées à traiter ces données conformément aux articles 29 et 32, paragraphe 4, du Règlement (UE) 2016/679 et à l'article 2-quaterdecies du Code de protection des données personnelles en vertu du Décret législatif no. 196/2013, et conformément aux procédure de protection des données de la Société².

L'identité du Dénonciateur et toute autre information permettant de déduire cette identité, directement ou indirectement, ne peuvent être divulguées que dans les conditions suivantes:

1. si cela est nécessaire aux fins de l'enquête sur le Dénonciation et, en tout état de cause, avec le consentement exprès du Dénonciateur;

² Pour la politique de confidentialité rendue aux fins de la présente procédure, veuillez vous référer à l'Annexe 1.

2. dans le cadre d'une procédure disciplinaire, si l'accusation est fondée en tout ou en partie sur le Dénonciation et si la connaissance de l'identité du Dénonciateur est indispensable à la défense de l'accusé, et, en tout état de cause, uniquement avec le consentement exprès du Dénonciateur;
3. lorsque, dans le cadre des procédures d'établissement de rapports internes et externes, la divulgation de l'identité du Dénonciateur est également indispensable à la défense de la personne concernée et, en tout état de cause, uniquement avec le consentement exprès du Dénonciateur.

Dans les cas susmentionnés, les Chargées de la Gestion des Dénonciations notifient par écrit au Dénonciateur les raisons claires et précises pour lesquelles il est nécessaire de divulguer son identité. Le Dénonciateur doit donner son consentement exprès.

La Société assure également la confidentialité des informations relatives (i) à l'identité de la personne impliquée; (ii) au Facilitateur (tant en ce qui concerne l'identité que l'activité dans laquelle l'assistance a lieu); (iii) aux personnes autres que le dénonciateur, mais néanmoins impliquées comme mentionné dans le rapport (par exemple les témoins), jusqu'à la conclusion de la procédure engagée sur la base du rapport et dans le respect des mêmes garanties prévues en faveur du Dénonciateur. La dénoncée n'a pas le droit d'être toujours informée du rapport la concernant; ce droit est en fait garanti dans le cadre de la procédure qui peut être engagée contre elle à l'issue de la vérification et de l'analyse du rapport, et dans le cas où cette procédure est fondée en tout ou en partie sur le Dénonciation.

Les mêmes obligations de conduite, visant à préserver la confidentialité du Dénonciateur, auxquelles sont tenues les Chargées de la Gestion des Dénonciations, incombent au responsable de la fonction corporative en charge des procédures disciplinaires.

La violation du devoir de confidentialité est une source de responsabilité disciplinaire, sans préjudice de toute autre responsabilité prévue par la loi.

4.5 Interdiction de représailles et/ou de discrimination

WALVOIL CANADA ne permettra ni ne tolérera aucun acte de représailles ou de discrimination, direct ou indirect, affectant les conditions de travail pour des raisons directement ou indirectement liées à la Dénonciation. Par mesures de représailles et/ou de discrimination, on entend tout comportement, acte ou omission, même s'il ne s'agit que d'une tentative ou d'une menace, commis en raison du Dénonciation et qui cause ou peut causer, directement ou indirectement, un préjudice injuste ³.

³ Par exemple, peuvent être considérés comme des actes de représailles: "a) le licenciement, la suspension ou des mesures équivalentes; b) la rétrogradation ou la non-promotion; c) le changement de fonctions, le changement de lieu de travail, la réduction du salaire, le changement des horaires de travail; d) la suspension de la formation ou toute restriction d'accès à celle-ci; e) les notes de mérite négatives ou les références négatives; f) l'adoption de mesures disciplinaires ou de toute autre sanction, y compris financière; g) la contrainte, l'intimidation, le harcèlement ou l'ostracisme; h) la discrimination ou tout autre traitement défavorable; i) la non-transformation d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, lorsque le travailleur avait une attente légitime d'une telle transformation; j) la non-transformation d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, lorsque le travailleur avait une attente légitime d'une telle transformation; k) le non-renouvellement ou la résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée; l) les dommages, y compris à la réputation d'une personne, en particulier sur les médias sociaux, ou les pertes économiques ou financières, y compris la perte d'opportunités économiques et la perte de revenus; m) l'inscription sur des listes inappropriées sur la base d'un accord sectoriel ou industriel formel ou informel, qui peut avoir pour conséquence que la personne ne puisse plus trouver d'emploi dans le secteur ou l'industrie en question à l'avenir; n) la résiliation anticipée ou l'annulation d'un contrat de fourniture de biens ou de services; o) l'annulation d'une licence ou d'un permis; p) la demande de se soumettre à des examens psychiatriques ou médicaux".

Les actes de représailles ou de discrimination à l'encontre du dénonciateur sont une source de responsabilité disciplinaire, sans préjudice de toute autre responsabilité prévue par la loi.

Les protections contre les actes de représailles ou de discrimination s'appliquent non seulement pendant la relation juridique entre le Dénonciateur et le Groupe, mais aussi pendant le processus de sélection ou d'autres étapes précontractuelles, pendant la période d'essai ou après la cessation de la relation, si des informations sur des violations ont été acquises pendant ces périodes.

En outre, le système de protection est étendu aux personnes suivantes:

- les facilitateurs;
- les personnes qui se trouvent dans le même environnement de travail que le Dénonciateur et qui sont liées à lui par une relation affective ou familiale stable jusqu'au 4ème degré;
- aux collègues de travail du Dénonciateur, qui travaillent dans le même environnement de travail que le Responsable du Dénonciation et qui ont une relation régulière et actuelle avec lui;
- aux entités appartenant au Dénonciateur ou pour lesquelles il travaille, ainsi qu'aux entités opérant dans le même environnement de travail que le Dénonciateur.

Est également interdite toute forme de représailles ou de discrimination ayant des effets sur les conditions de travail des personnes qui collaborent aux activités de vérification de la validité du Dénonciation.

Pour bénéficier d'une protection contre les actes de représailles, il faut que:

- le Dénonciateur croit raisonnablement, également à la lumière des circonstances du cas concret et des données disponibles au moment du Dénonciation, que les informations sur les violations signalées sont vraies. En revanche, de simples suppositions ou rumeurs ainsi que des informations du domaine public ne sont pas suffisantes;
- le Dénonciateur croit raisonnablement que les informations contenues dans le rapport sont pertinentes et relèvent des violations;
- le Dénonciation doit être effectué conformément à la Procédure suivante;
- il existe un lien étroit entre le Dénonciation et l'acte de représailles subi.

Si un jugement, même s'il n'est pas définitif, rendu en première instance contre le Dénonciateur établit sa responsabilité pénale pour les délits de calomnie ou de diffamation ou, en tout état de cause, pour les mêmes délits en rapport avec la plainte, ou sa responsabilité civile pour avoir, intentionnellement ou par négligence, communiqué de fausses informations, le Dénonciateur fera l'objet d'une sanction disciplinaire.

5. DESTINATAIRES DE LA PRÉSENTE PROCÉDURE

La présente Procédure doit être diffusée le plus largement possible.

À cette fin, elle est disponible sur l'intranet de l'entreprise, affichée sur les panneaux d'affichage et envoyée à tous les employés de **WALVOIL CANADA** disposant d'une adresse électronique.

Les méthodes de signalement et de contact des Chargées de la Gestion des Dénonciations sont également disponibles sur le site web de la Société.

Les Chargées de la Gestion des Dénonciations identifieront les initiatives les plus appropriées pour assurer la diffusion maximale de la présente Procédure et la mise en œuvre correcte de son contenu.

6. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente Procédure entre en vigueur le **4 août 2023**.