

Mediawan

**DISPOSITIF D'ALERTE
INTERNE**

Mediawan

1. Pourquoi mettre en place un tel dispositif ?

Conformément à la loi Sapin II, un dispositif d'alerte interne est mis à la disposition des salariés, intermittents, intérimaires, stagiaires, apprentis ou prestataires extérieurs (les « Collaborateurs ») travaillant au sein de ou pour le compte de la société Mediawan ou d'une société contrôlée par le groupe Mediawan (ces sociétés étant ci-après collectivement dénommées « Mediawan ») afin de leur permettre de signaler, en toute confidentialité et sans crainte de représailles, des faits ou des comportements au sein de Mediawan, susceptibles **(i)** de constituer :

- **des faits ou actes pénalement répréhensibles** (exemples : harcèlement moral ou sexuel, fraude, vol, détournement de fonds, discrimination)
- **une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général** (exemples : incidents relatifs à la santé, l'environnement l'hygiène ou la sécurité)
- **une violation du code de conduite du groupe**, concernant notamment des faits de corruption ou de trafic d'influence au sens de l'article 17 de la Loi Sapin II.

→ La corruption est active lorsqu'elle est envisagée du point de vue du corrupteur : elle consiste à proposer ou promettre un avantage à un tiers, afin de l'inciter à prendre une décision ou un acte en sa faveur ou celle de son entreprise.

→ La corruption est passive lorsqu'elle est envisagée du point de vue du corrompu : elle consiste à accepter d'un tiers un cadeau ou un avantage en échange de s'abstenir d'exécuter un acte ou de prendre une décision en relation avec son activité (exemple : accepter un cadeau d'un fournisseur en échange de la signature d'un contrat avec lui).

→ Le trafic d'influence consiste, suivant le même processus, à abuser, en échange d'une contrepartie, de son influence auprès d'une autorité ou d'une administration publique en vue d'obtenir une décision favorable ou des faveurs de toutes sortes.

et **(ii)** dont ils ont eu personnellement connaissance.

Toutefois, ce dispositif n'a pas vocation à se substituer aux autres canaux d'alerte existants, que sont notamment : la voie hiérarchique, les organes de représentations des salariés ou la direction des ressources humaines, dont la responsabilité est de traiter ces alertes. Si vous êtes confronté à l'un des cas précités, vous êtes invité en premier lieu, à vous adresser à votre responsable hiérarchique, vos représentants du personnel, votre direction des ressources humaines ou à la direction des ressources humaines du groupe Mediawan.

Ce n'est que si vous considérez par exemple qu'informer votre responsable hiérarchique ou le N+1 de votre responsable hiérarchique présente des difficultés ou que l'alerte par l'un des canaux précités pourrait ne pas donner lieu à un suivi approprié, que vous pourrez utiliser le dispositif d'alerte interne en vous connectant à l'adresse dédiée <https://mediawan.integrityline.org/>.

Dans tous les cas, ce dispositif vous permettra le cas échéant d'obtenir une orientation en cas d'interrogation sur un comportement à adopter dans une situation spécifique.

2. Dans quels cas puis-je utiliser le dispositif d'alerte interne Mediawan ?

L'utilisation du dispositif d'alerte vous est réservée **en tant que Collaborateur ou partenaire extérieur, personne physique.**

Mediawan

Vous pouvez utiliser le dispositif d'alerte **afin d'exprimer toute inquiétude** concernant des faits ou des comportements contraires aux lois, aux règlements, au code de conduite du groupe ou concernant des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Peuvent par exemple être signalés au moyen de cette procédure :

- la fraude
- les abus de biens sociaux
- la révélation à des tiers d'informations confidentielles de votre entreprise
- les cas de discriminations ou de harcèlement
- la consommation de stupéfiants dans l'entreprise
- les infractions liées aux manquements à la probité, comme par exemple la corruption, et le trafic d'influence
- toute atteinte aux systèmes d'informations de l'entreprise, aux systèmes de traitement automatisé de données et aux droits de la personne résultant des fichiers ou des traitements informatiques
- toute menace sur la santé et la sécurité des personnes ou tous dommages sur l'environnement

Vous pouvez utiliser le dispositif d'alerte mis en place par Mediawan pour signaler les situations précitées dès lors que vous le faites **de bonne foi, de manière désintéressée** et que vous avez eu **personnellement connaissance** des faits que vous rapportez.

Sont donc exclus les signalements qui ne relèveraient que du oui-dire ou de la supputation, ou encore les alertes par procuration.

Sont également exclus les signalements inspirés par un mobile mesquin ou malin, ou constituant un prétexte pour régler des conflits préexistants entre plusieurs personnes dans l'entreprise.

Nous attirons votre attention sur le fait que ce dispositif n'est pas non plus destiné aux questions administratives liées aux ressources humaines telles que des requêtes liées au salaire, les questions liées à la performance, aux évolutions de carrière, ou pour nous faire part de votre opinion sur l'entreprise. Celles-ci doivent être adressées et gérées par votre direction des ressources humaines ou celle du groupe Mediawan et non par le biais du dispositif d'alerte.

Il n'a pas non plus vocation à être utilisé pour dénoncer ou recevoir des informations sur l'exécution erronée de ses tâches par un collaborateur.

Enfin, il ne s'agit pas d'un système d'urgence. Bien entendu, en cas de danger grave ou imminent, ou de menace pour votre intégrité physique, il convient de contacter directement les autorités concernées, telles que le SAMU (15), Police-Secours (17), Sapeurs-pompiers (18), le numéro d'appel d'urgence (112).

Ces signalements doivent ainsi être effectués **en l'absence de toute animosité personnelle ou de toute intention de nuire à la personne concernée par votre signalement** et ne doivent en aucun cas être effectués **dans l'intention d'en tirer un profit ou un intérêt personnel**, mais pour préserver l'intérêt général du groupe et indirectement de l'ensemble de ses collaborateurs.

Cela signifie donc que vous restez libre, pour un fait qui vous concerne directement et personnellement, de déposer plainte auprès des autorités de police.

Mediawan

Néanmoins, cette plateforme peut être utilisée ultérieurement pour permettre au Référent au niveau du groupe de prendre les mesures qui pourraient s'imposer dans l'intérêt de l'ensemble des collaborateurs.

3. Comment faire un signalement ?

Le lanceur d'alerte transmet son signalement au Référent (tel que défini au point 4 ci-dessous) en se connectant à la plateforme externe sécurisée : <https://mediawan.integrityline.org/>

Le lanceur d'alerte doit fournir au Référent toutes les informations ou tous les documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer les faits et permettre au Référent d'évaluer la situation, tels que listés dans la plateforme Integrity Line et notamment :

- le contexte, l'historique et la raison du signalement,
- les noms, dates, lieux et autres informations utiles.

Il est très important de ne communiquer que **des informations factuelles**, présentant **un lien direct avec l'objet** de l'alerte.

4. Qui reçoit et traite les alertes ?

Le Président de Mediawan a nommé Delphine Cazaux, Directrice Générale du Groupe, Soizick de Linares, Directrice juridique du Groupe, et Dominik Schmelck, Directeur général de Mediawan Studio France, pour réceptionner et traiter les alertes (ci-après collectivement désignées par le « Référent »). Ce mandat peut prendre fin :

- par décision du Président,
- automatiquement en cas de cessation du contrat de travail de la personne concernée, au sein de Mediawan,
- à la demande de la personne concernée, désignée comme Référent.

Le Référent peut désigner ou mandater d'autres personnes, y compris externes, pour recevoir et/ou traiter tout ou partie de l'alerte. Dans ce cadre, ces personnes, qu'elles soient récipiendaires de l'alerte et ou en charge de son traitement, sont soumises à une obligation renforcée de confidentialité, au-delà de la stricte nécessité du traitement de l'alerte.

5. Que risque la ou les personne(s) mise(s) en cause ?

La ou les personne(s) mise(s) en cause, collaborateur(s) ou non, bénéficient de la présomption d'avoir agi conformément aux lois et règlements en vigueur et ce jusqu'à ce que les preuves rassemblées au cours de l'enquête démontrent raisonnablement que ces règles n'ont pas été respectées.

Après enquête, si les faits reprochés sont avérés, des actions disciplinaires seront conduites, conformément, le cas échéant, à la procédure prévue par le règlement intérieur de la société concernée de Mediawan.

6. Que se passe-t-il après le lancement d'alerte ?

• Etape 1 : accusé de réception de l'alerte

Dès réception de votre signalement, le Référent :

- vous informe dans un délai maximum de 2 jours ouvrés, de la bonne réception de votre signalement sur la plateforme, du délai nécessaire à l'examen initial de sa recevabilité (qui ne saurait excéder deux mois) ainsi que des modalités suivant lesquelles il vous informera des suites données au signalement,
- évalue les faits et décide de lancer ou non une enquête (et dans l'affirmative, décide par qui et de quelle nature),
- vous informe de la recevabilité ou non de votre signalement,
- informe sans délai (ce délai ne pouvant dépasser un mois) les personnes visées par l'alerte le cas échéant. Ces personnes peuvent accéder aux données les concernant et en demander la rectification si elles sont inexactes, équivoques ou périmées. Toutefois, lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives à l'alerte, l'information de ces personnes n'intervient qu'après l'adoption de ces mesures.

L'irrecevabilité sera déclarée définitive en cas absence de bonne foi, d'informations farfelues, ou de demande n'entrant pas dans le champ couvert par le dispositif. En cas d'irrecevabilité pour absence d'éléments suffisamment précis ou étayés pour pouvoir traiter l'alerte et/ou enclencher une enquête, vous serez invité à adresser d'autres informations. En cas d'absence d'information dans les deux mois, votre alerte sera considérée comme irrecevable de manière définitive.

Enfin, si le Référent n'a pas, dans un délai raisonnable qui ne saurait excéder deux mois, vérifié la recevabilité de votre signalement, celui-ci pourra être adressé directement à l'autorité judiciaire ou administrative ou toute autre autorité compétente en vertu de la loi.

En dernier ressort, à défaut de traitement par l'autorité saisie dans un délai de trois mois les faits pourront être rendus publics.

• Etape 2 : Enquête interne

Toutes les alertes sont lues par le Référent ainsi que – si besoin – par d'autres interlocuteurs compétents, le cas échéant externes au groupe Mediawan (exemple : avocats).

Le Référent désigné décidera de la suite à donner à votre signalement, comment procéder et vous contactera via la plateforme s'il souhaite poser d'autres questions ou obtenir des informations supplémentaires. A la lumière de ces informations, une enquête pourra être lancée.

Si une enquête est nécessaire, le Référent peut décider de confier l'instruction de l'alerte aux personnes dont il estime la participation nécessaire sur la base de la nature du signalement.

Ces personnes sont soumises à un strict devoir de confidentialité dans le cadre de l'instruction des faits.

A l'issue de l'enquête, un compte-rendu final sera établi et présenté – accompagné le cas échéant d'un plan d'actions – à la direction générale de Mediawan.

Mediawan

- Etape 3 : enquête de la part des autorités

Si la direction de Mediawan estime que les autorités doivent être informées des faits, elle peut contacter les autorités compétentes. Vous serez alors informé de la suite donnée à votre signalement.

Conformément à la réglementation, en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles ou de menace pour votre intégrité physique, les faits peuvent être portés directement à la connaissance de l'autorité judiciaire, administrative, ou aux ordres professionnels compétents. Ils peuvent également être rendus publics.

- Etape 4 : résolution et clôture

Après la soumission du rapport final d'enquête, les membres de la direction générale de Mediawan seront en charge de suivre la mise en place des actions. Après la mise en place des actions recommandées, ils informeront le Référent qui devra clôturer le signalement dans l'outil de suivi des signalements.

Le Référent, après concertation avec les directions concernées, devra communiquer de manière appropriée auprès du lanceur d'alerte sur l'issue de l'enquête.

Les dossiers d'alertes qui s'avèrent bien-fondés sont considérés comme clos lorsque l'ensemble des actions correctives définies dans le compte-rendu de l'enquête ont été mises en œuvre.

Lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives à cette alerte sont détruites ou archivées, après anonymisation dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification. A l'inverse, si une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la ou les personne(s) mise(s) en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte sont conservées jusqu'au terme de la procédure.

7. Ne vais-je pas subir de représailles si je fais un signalement ?

Dès lors que vous agissez de manière désintéressée et de bonne foi, dans le respect de la procédure de signalement à trois niveaux prévus par la loi telle que rappelée ci-dessous, Mediawan vous garantit l'absence de sanction disciplinaire ou de représailles de quelque nature que ce soit. Cette garantie est applicable même si l'alerte donnée de bonne foi porte sur des faits qui se révèlent par la suite inexacts ou qui ne donnent lieu à aucune action.

Si vous n'avez pas eu personnellement connaissance des faits, vous ne pouvez bénéficier de cette protection et ne devez pas utiliser ce dispositif d'alerte.

Veillez noter qu'une alerte faite de mauvaise foi (par exemple accusation à des fins calomnieuses, c'est-à-dire une accusation ou une critique injustifiée et mensongère, inventée dans le but de nuire à la réputation ou à l'honneur de la personne) est susceptible d'engager la responsabilité personnelle de son auteur qui pourra, s'il y a lieu, être l'objet de sanctions pénales et/ou disciplinaires.

Nous vous rappelons à ce titre que les signalements ne doivent pas être inspirés par un mobile mesquin ou malin, ni constituer un prétexte pour régler des conflits préexistants entre plusieurs personnes dans l'entreprise.

Mediawan

Tous les signalements s'effectuent de manière confidentielle. Par conséquent, les informations concernant ces signalements ne seront partagées qu'avec les seules personnes nécessaires à l'instruction des faits, elles-mêmes soumises à une stricte obligation de confidentialité.

Afin de protéger la confidentialité de votre signalement, vous devez vous-même faire preuve de la plus grande discrétion à cet égard.

La protection garantie par le statut de lanceur d'alerte est conditionnée au respect d'une procédure de signalement à trois niveaux, permettant de protéger l'entreprise et ses collaborateurs d'alertes abusives visant à déstabiliser l'entreprise :

Dès lors :

1. Vous devez en premier lieu alerter le Référent désigné, via la plateforme d'alerte interne,
2. En l'absence de diligences du Référent dans un délai de deux mois, vous pouvez saisir les autorités judiciaires ou administratives ;
3. A défaut de traitement par les autorités dans un délai de trois mois, le signalement peut en dernier ressort être rendu public.

8. Et si j'ai une question ?

Si vous avez une question sur le processus d'alerte ou le comportement à adopter préalablement à un signalement, vous pouvez l'adresser via la plateforme.

Si vous avez une question sur le Code de conduite de Mediawan, votre responsable hiérarchique, la direction des ressources humaines ou la direction juridique du groupe sont les bons interlocuteurs.

Il est de leur devoir de veiller à vous apporter de l'aide et les conseils dont vous avez besoin notamment pour respecter le code de conduite pour une pratique éthique des affaires de Mediawan.

9. Traitement de données à caractère personnel

Conformément au règlement européen n°2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD) et de la loi Informatique et Libertés n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, nous vous informons que les informations recueillies dans le cadre de l'utilisation de la plateforme de signalement font l'objet d'un traitement par la direction juridique de Mediawan, agissant en qualité de responsable de traitement.

Ces données à caractère personnel sont collectées pour traiter les signalements et ainsi satisfaire aux obligations légales et/ou réglementaires s'imposant à Mediawan, conformément aux articles 8 et 17 de la loi française 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 Loi Sapin II).

Si vous faites l'objet d'un signalement, veuillez noter que Mediawan collectera tout ou partie des données à caractère personnel suivantes vous concernant : (i) votre identité ; (ii) vos fonctions ; (iii) vos coordonnées ; (iv) des informations relatives aux faits signalés ; (v) des éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ; (vi) le compte rendu des opérations de vérification ; et (vii) des informations relatives aux suites données à l'alerte. Ces informations seront obtenues grâce au dispositif de signalement susvisé et pourront également résulter des enquêtes et vérifications réalisés dans ce cadre.

Mediawan

Ces informations sont destinées au Référént, aux collaborateurs internes ou externes du groupe Mediawan ayant strictement besoin d'en connaître (ex : personnes amenées à enquêter pour vérifier l'exactitude des faits signalés), ainsi qu'au sous-traitant de Mediawan, la société EQS Integrity Line, agissant pour le compte de Mediawan.

Le cas échéant, si des procédures disciplinaires et/ou judiciaires devaient être initiées sur la base d'un signalement, les informations susvisées seraient alors communiquées aux personnes compétentes en matière disciplinaire ayant besoin d'en connaître au sein du groupe Mediawan ainsi qu'aux autorités judiciaires.

En tout état de cause, aucun transfert de vos données à caractère personnel hors de l'Union européenne n'aura lieu. Conformément à l'article 6 ci-avant, les données relatives à une alerte considérée, dès son recueil par le responsable du traitement, comme n'entrant pas dans le champ du dispositif sont détruites ou archivées sans délai, après anonymisation.

Lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives à cette alerte sont détruites ou archivées, après anonymisation, par EQS Integrity Line dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la ou les personne(s) mise(s) en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte sont conservées par l'organisation chargée de la gestion des alertes jusqu'au terme de la procédure.

Les données faisant l'objet de mesures d'archivage sont conservées, dans le cadre d'un système d'information distinct à accès restreint, pour une durée n'excédant pas les délais de procédures contentieuses.

Vous avez le droit, à tout moment, de demander à Mediawan d'exercer vos droits d'accès, de rectification et d'opposition au traitement de vos données à caractère personnel. Nous vous informons également que vous disposez du droit de préciser des directives relatives au sort de vos données à caractère personnel en cas de décès.

Afin d'exercer vos droits, vous pouvez adresser votre demande via la plateforme d'alerte, en utilisant l'onglet « Poser une question ».