



P & B GROUP

PHARMA AND BEAUTY

Procédure relative au dispositif d'alerte professionnelle

Table des matières

PRÉAMBULE	3
PARTIE 1 – CHAMP D'APPLICATION	3
Article 1. Faits pouvant faire l'objet d'une alerte professionnelle	3
Article 2. Personnes pouvant utiliser le dispositif.....	4
PARTIE 2 – TRANSMISSION D'UNE ALERTE.....	5
Article 3. Modalités de transmission d'une alerte	5
Article 4. Informations à communiquer	5
Article 5. Accusé réception du signalement.....	6
PARTIE 3 – TRAITEMENT DE L'ALERTE	6
Article 6. Enregistrement de l'alerte	6
Article 7. Examen de la recevabilité de l'alerte.....	6
Article 8. Instruction de l'alerte.....	7
Article 9. Clôture de l'alerte	7
PARTIE 4 – CONFIDENTIALITE ET RESPECT DES DONNEES PERSONNELLES	8
Article 10. Confidentialité du traitement des alertes internes	8
Article 11. Droit d'accès aux données personnelles	8
Article 12. Conservation et suppression des données collectées et conformité à la loi sur la protection des données.....	8
PARTIE 5 – PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE	9
Article 13. Protection du lanceur d'alerte.....	9
Article 14. Utilisation abusive du dispositif	10
PARTIE 6 – PUBLICITE, ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS.....	11
Article 15. Formalités et dépôt	11
Article 16. Entrée en vigueur	11
Article 17. Modifications.....	11

PRÉAMBULE

La loi Sapin II n°2016-1691 du 9 décembre 2016, le décret n°2017-564 du 19 avril 2017 et la loi Wasserman n°2022-401 du 21 mars 2022 fixent les modalités de mise en œuvre des procédures de recueil interne de signalements dans le cadre d'une alerte professionnelle interne.

Les signalements visés portent sur des faits graves, tels que des violations aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement, et susceptibles de nuire gravement à l'entreprise.

Afin de créer un cadre d'activité responsable et afin de permettre à chacun d'être acteur de la prévention des risques, le Groupe entend mettre en place un dispositif d'alerte destiné à recueillir les signalements entrant dans le champ d'application des réglementations susvisées.

Ce dispositif repose sur des principes de bonne foi, de loyauté ainsi que sur le respect du droit de la défense.

PARTIE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Article 1. Faits pouvant faire l'objet d'une alerte professionnelle

La procédure de recueil des alertes internes a pour objet de favoriser et d'encadrer le signalement de faits susceptibles de constituer :

- Un crime ou 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, 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.

Les faits, informations et documents couverts par le secret médical, le secret de la relation client-avocat, le secret des délibérations judiciaires, de l'enquête ou de l'instruction judiciaire ou le secret de la défense nationale **sont exclus** du champ d'application du présent dispositif.

À titre d'illustrations, quelques exemples sont listés ci-dessous, étant précisé que cette liste n'est pas limitative :

- **Dans le domaine économique et financier :**
 - Fraude, vol, escroquerie, abus de biens sociaux,
 - Blanchiment de capitaux, fraude fiscale, délit d'initié,
 - Abus de position dominante,
 - Non-respect du code de conduite anticorruption : corruption, trafic d'influence, manquement aux règles encadrant les cadeaux et invitations.
- **Dans le domaine de la santé, de l'environnement, de la sécurité, de la protection des personnes :**
 - Atteintes graves à la protection des données personnelles : fuite de données de grande ampleur ;
 - Atteintes graves aux droits et à la protection des personnes : discrimination, harcèlement moral ou physique, travail forcé, atteinte à la liberté syndicale ;
 - Atteintes graves à l'environnement faisant courir un risque majeur ou un préjudice grave : pollution.

Article 2. Personnes pouvant utiliser le dispositif

Le dispositif d'alerte détaillé par la présente peut être utilisé par :

- Les collaborateurs du Groupe, amenés à exercer leur activité professionnelle au sein de l'entreprise, qu'il s'agisse du personnel salarié employé à titre permanent ou à titre temporaire ou encore des membres de la Direction,
- Les collaborateurs occasionnels.

Il est expressément rappelé que le présent dispositif d'alerte est un moyen complémentaire qui n'a pas vocation à se substituer aux autres canaux d'alerte existants prévus par la loi (hiérarchie, instances représentatives du personnel, autorités publiques). Son utilisation est personnelle et demeure **facultative**.

Les collaborateurs du Groupe sont encouragés, en cas de découverte de faits susceptibles de faire l'objet d'une alerte, de les porter en priorité à la connaissance de leur supérieur hiérarchique, direct ou indirect, sauf si ce dernier est impliqué dans le comportement ou les faits incriminés. Si le supérieur hiérarchique est sollicité ou alerté par un collaborateur sur des faits considérés comme anormaux ou graves, il a pour rôle de l'orienter et le conseiller. Il doit l'inciter à s'adresser au Référént en utilisant le dispositif d'alerte professionnelle s'il estime que les faits entrent dans le champ d'application de la présente procédure.

Les tiers sont encouragés, en cas de découverte de faits susceptibles de faire l'objet d'une alerte, de les porter en priorité à la connaissance de leur interlocuteur direct ou, si ce dernier est impliqué dans le comportement ou les faits incriminés, du supérieur hiérarchique de ce dernier.

Les acteurs du dispositif sont :

Acteurs	Caractéristiques
La Référente	La Référente est la personne désignée au sein du Groupe pour recueillir et traiter les signalements ¹ . Il s'agit de la Responsable RSE Groupe : LEFORT Cynthia E-mail : clefort@p-b-group.com Adresse : P&B Group Saint Chamas en Provence ZA Les Plaines Sud, 13250 Saint Chamas, France
L'auteur d'un signalement	Tout collaborateur du Groupe – sans exception - a accès au dispositif d'alerte professionnelle, y compris les collaborateurs extérieurs ou occasionnels (personnels intérimaires, stagiaires, prestataires de service), ainsi que tout tiers tel qu'énoncé ci-dessus.
Le lanceur d'alerte	Le lanceur d'alerte bénéficie d'une protection légale et son identité est soumise à une stricte confidentialité (cf. § Protection du lanceur d'alerte).
La hiérarchie	Le responsable hiérarchique, sollicité par un collaborateur dans le cadre d'une alerte, doit l'orienter et le conseiller.
La personne concernée	La personne concernée par l'alerte professionnelle bénéficie de la présomption d'innocence et de la confidentialité de son identité pendant tout le temps de l'instruction.
Le Comité Éthique	Le Comité Éthique est chargé d'analyser la recevabilité des alertes et de piloter l'instruction des alertes jugées recevables. Il est constitué d'un nombre restreint de membres : Directrice des Ressources Humaines, Directrice R&D-Règlementaire et Responsable RSE Groupe.

¹ Conformément à l'article 4 du décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte

La Cellule d'investigation	La Cellule d'investigation peut être désignée par le Comité éthique, s'il l'estime nécessaire. Dans ce cas, elle est chargée de l'instruction des alertes, sous la coordination du Comité éthique. Ses membres, en nombre restreint, sont désignés par le Comité Ethique et sont soumis à la même obligation de confidentialité.
-----------------------------------	--

PARTIE 2 – TRANSMISSION D'UNE ALERTE

Article 3. Modalités de transmission d'une alerte

L'alerte interne peut être portée à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de la Direction ou du Référent désigné par la présente.

Elle peut être transmise par tout moyen. Si le signalement est effectué lors d'un entretien privé ou par téléphone, elle doit, si rien ne s'y oppose, être confirmée par écrit.

Il est annexé à cette procédure un formulaire intitulé « Formulaire de signalement d'une alerte professionnelle » ayant pour objet de guider les personnes dans leur démarche.

Le signalement interne est adressé par écrit au Référent selon l'une des modalités suivantes :

- via l'adresse e-mail tousconcernes@p-b-group.com
Le recueil des alertes est une préoccupation fondamentale pour le Groupe qui a dédié une adresse email pour faciliter le recueil des alertes internes. Cette adresse permet également de gérer l'ensemble des échanges et informations relatives aux signalements.
- par voie postale à l'attention du Référent désigné par la présente.

Le signalement peut également être adressé, soit après avoir effectué un signalement interne dans les conditions susmentionnées sans réponse dans un délai raisonnable, soit directement :

- A l'autorité compétente parmi celles désignées par décret,
- Au Défenseur des droits qui oriente le lanceur d'alerte vers la ou les autorités les mieux à même d'en connaître,
- A l'autorité judiciaire,
- A une institution, à un organe ou à un organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations relevant du champ d'application de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019.

Si le lanceur d'alerte a effectué des signalements internes et/ou externes et qu'aucune mesure appropriée n'a été prise en réponse aux signalements dans les délais requis, il peut en dernier lieu rendre publique l'alerte.

La divulgation publique est également possible en cas de danger grave et imminent, ou lorsque la saisine de l'une des autorités compétentes ferait encourir à son auteur un risque de représailles ou qu'elle ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation, en raison des circonstances particulières de l'affaire.

Article 4. Informations à communiquer

L'écrit précisera, en objet, qu'il s'agit d'une alerte.

Pour assurer l'effectivité du signalement, l'auteur du signalement doit :

- préciser son identité, sa fonction, et ses coordonnées ;
- Préciser l'identité, la fonction, et les coordonnées de la(les) personne(s) faisant l'objet de l'alerte, ou toutes informations nécessaires à son(leur) identification ;
- Décrire la situation faisant l'objet de l'alerte et la nature des faits visés par le signalement ;
- Joindre, le cas échéant, des documents de preuve ;
- Confirmer la prise de connaissance de la présente procédure avant de finaliser sa déclaration, valider sa déclaration.

Article 5. Accusé réception du signalement

Dès réception d'une alerte interne par un des destinataires précités, le Référent envoie à l'auteur du signalement un accusé de réception daté permettant de :

- confirmer l'enregistrement du signalement ;
- préciser le délai prévisible nécessaire à l'examen de la recevabilité du signalement, étant précisé que ce délai ne devra pas excéder 30 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles justifiant un délai supplémentaire ;
- indiquer le mode de communication permettant de poursuivre l'échange, obtenir des éléments d'information complémentaire et être tenu informé de la suite donnée à son signalement.

PARTIE 3 – TRAITEMENT DE L'ALERTE

Article 6. Enregistrement de l'alerte

Sont enregistrées et traitées les données suivantes :

- identité, fonction et coordonnées de l'émetteur de l'alerte ;
- identité, fonction et coordonnées des personnes visées par l'alerte ;
- identité, fonction et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte ;
- faits signalés et tout élément recueilli dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- compte rendu des opérations de vérification ;
- suites données à l'alerte.

Toute personne visée par une alerte est informée, dès l'enregistrement de l'alerte, par la personne responsable du traitement des faits qui lui sont reprochés afin de pouvoir exercer ses droits à la défense ainsi que des modalités d'exercice de ses droits d'accès et de rectification de ses données personnelles.

Si le Référent dispose d'éléments fiables et matériellement vérifiables, il peut prendre toutes mesures conservatoires, notamment pour prévenir la destruction de tout élément relatif à l'alerte, avant d'informer la personne visée par l'alerte.

Article 7. Examen de la recevabilité de l'alerte

Chaque signalement fait l'objet d'un examen préalable de recevabilité qui consiste à s'assurer que :

- le signalement entre dans le champ d'application de la présente procédure,
- les éléments signalés sont factuels et suffisamment détaillés pour pouvoir faire l'objet de vérifications.

En principe, les alertes effectuées de manière anonyme sont irrecevables et ne peuvent pas être traitées. Par exception, une alerte anonyme pourra être traitée si les faits sont graves et les éléments factuels suffisamment détaillés, après un examen préalable pour décider de l'opportunité des suites à donner. Le Référent veille à entourer le traitement de cette alerte de précautions particulières au moment de son examen préalable de recevabilité.

L'analyse préalable de recevabilité est réalisée par le Référent et le Comité Éthique composé d'au moins 2/3 de ses membres, réuni en présentiel ou à distance.

La décision prise est formalisée dans le registre spécial.

Le délai **maximum** d'examen de la **recevabilité** de l'alerte ne saurait excéder **30 jours calendaires**.

Le lanceur de l'alerte est informé de la recevabilité ou non de son alerte.

Article 8. Instruction de l'alerte

L'instruction des alertes recevables est pilotée par le Comité Éthique.

Celui-ci peut missionner la Cellule d'investigation dont le rôle sera d'instruire les faits pour établir s'ils sont avérés.

Le Comité Éthique ou, le cas échéant, la Cellule d'investigation, peut prendre contact avec le lanceur d'alerte ou toute autre personne pour obtenir des informations supplémentaires, nécessaires à l'instruction de l'alerte.

À tout moment et de son propre chef, le lanceur d'alerte peut transmettre par email, sur l'adresse dédiée, de nouveaux éléments permettant d'étayer son alerte.

Toutes les mesures conservatoires nécessaires sont prises pour préserver les preuves permettant d'établir les faits.

Si les faits le justifient, il peut être fait appel à un tiers spécialisé (notamment informatique, financier, comptable), lequel devra contractuellement s'engager à ne pas utiliser les données dont il aura connaissance à d'autres fins que celles nécessaires à l'enquête, à assurer la confidentialité de ces données, à respecter la durée de conservation de ces données et à procéder à la destruction ou à la restitution de tous les supports de données à caractère personnel au terme de leur prestation.

Un compte-rendu d'enquête est établi.

Le délai de traitement du dossier est fixé au plus à 90 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant un délai supplémentaire.

En cas de dépassement de ce délai, le Comité d'Éthique tiendra informé l'auteur de l'alerte par email, de l'avancement du dossier.

Article 9. Clôture de l'alerte

À l'issue de l'enquête, le Comité Éthique rend une décision motivée.

L'auteur du signalement et la personne concernée par l'alerte, sont informés de la clôture de la procédure d'alerte et de la décision prise au terme de l'instruction du dossier, quel qu'en soit l'issue.

PARTIE 4 – CONFIDENTIALITE ET RESPECT DES DONNEES PERSONNELLES

Article 10. Confidentialité du traitement des alertes internes

Le dispositif garantit une stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes concernées par l'alerte, de la nature des faits signalés et des informations recueillies, à toutes les étapes du traitement de l'alerte.

Cela signifie que :

- Le contenu de l'alerte professionnelle réalisée par écrit est stocké sur un serveur sécurisé, uniquement accessible au Référent.
- Tous les échanges entre le lanceur d'alerte et le Référent réalisés au travers d'emails ou de courriers sont confidentiels.
- Les alertes, de même que les enquêtes et rapports correspondants, sont traitées en toute confidentialité.
- Les personnes qui traitent des signalements (le Référent, les membres du Comité Ethique, la Cellule d'investigation) sont en nombre restreint et sont toutes soumises à une obligation stricte de confidentialité.
- Le cas échéant, les experts missionnés dans le cadre de l'enquête s'engagent contractuellement à assurer la confidentialité des données liées à l'alerte professionnelle et à les supprimer au terme de leurs investigations.
- Sauf accord exprès du lanceur d'alerte, l'identité ou les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent jamais être divulgués à la personne concernée par l'alerte, même si elle exerce son droit d'accès, au titre de la loi sur la protection des données.
- L'identité ou les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement préalable du lanceur d'alerte, sauf à l'autorité judiciaire.

Article 11. Droit d'accès aux données personnelles

Le lanceur d'alerte et toute personne visée par l'alerte disposent d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition qu'ils peuvent exercer en s'adressant au Référent, s'agissant des données personnelles les concernant.

Ils peuvent ainsi accéder, sur demande formulée auprès du Référent, aux données les concernant et en demander la rectification ou la suppression si elles sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées.

Pour autant, la personne concernée ne peut pas, sur le fondement de son droit d'accès, obtenir communication de l'identité du lanceur d'alerte, des données relatives à des tiers ou des informations recueillies lors des opérations de vérification.

Article 12. Conservation et suppression des données collectées et conformité à la loi sur la protection des données

Le dispositif mis en place par la Société reposant sur un traitement de données à caractère personnel, il est soumis au respect de la réglementation relative à la protection des données. La CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) a encadré les dispositifs d'alerte par un référentiel² dont le respect permet d'assurer la conformité aux réglementations relatives à la protection des données.

² Délibération n° 2019-139 du 18 juillet 2019 portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles

Situation	Durée de conservation
Signalement jugé non recevable	- Anonymisation à bref délai (dans les 2 mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité) - Conservation pendant 6 ans en archivage intermédiaire (accès restreint)
Alerte classée sans suite après instruction	- Anonymisation à bref délai (dans les 2 mois à compter de la clôture des investigations) - Conservation pendant 6 ans en archivage intermédiaire (accès restreint)
Faits issus de l'alerte établis mais ne donnant pas lieu à une procédure disciplinaire ou judiciaire	- Anonymisation à bref délai (dans les 2 mois à compter de la clôture des investigations) - Conservation pendant 6 ans en archivage intermédiaire (accès restreint)
Faits issus de l'alerte établis donnant lieu à une procédure disciplinaire ou contentieuse	- Conservation des données jusqu'au terme de la procédure et des voies de recours - Anonymisation du dossier (dans les 2 mois à compter de la clôture des investigations)

Les données sont conservées sur un serveur et un dossier dont l'accès est limité aux seules personnes habilitées (Réfèrent, Comité Ethique et le cas échéant la Cellule d'investigation). La personne en charge du traitement de l'alerte prend toutes mesures utiles pour préserver la sécurité des données pendant toute la durée de traitement et de conservation de ces données.

PARTIE 5 – PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

Article 13. Protection du lanceur d'alerte

L'auteur d'un signalement interne bénéficie du statut et de la protection attachée au lanceur d'alerte dès lors qu'il répond aux conditions cumulatives suivantes :

- **Avoir signalé ou divulgué des informations portant sur les faits** définis ci-dessus.
- Être une **personne physique**, quelle que soit la nature de la relation avec l'entreprise (professionnelle / non professionnelle).
- **Avoir eu personnellement connaissance des faits signalés lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles** : les faits rapportés par un tiers ne peuvent pas faire l'objet d'une alerte, au sens du présent dispositif.
- **Avoir agi sans contrepartie financière.**
- **Être de bonne foi** : les faits signalés doivent être décrits factuellement, sans malveillance. Cela suppose que l'auteur du signalement puisse établir ou produire des informations formulées de la manière la plus objective possible. Elles doivent être en rapport direct avec le périmètre du dispositif d'alerte et strictement nécessaire à la vérification des faits allégués. Leurs formulations doivent faire apparaître le caractère présumé des faits signalés

➤ Protection en droit du travail

Conformément à la loi, le Groupe garantit l'absence de mesures disciplinaires ou de poursuite en lien avec le signalement aux conditions ci-dessus.

Le lanceur d'alerte ne peut pas faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération ou d'évolution professionnelle, d'une sanction disciplinaire ou de représailles pour avoir lancé une alerte interne de bonne foi, dans le respect de la présente procédure.

➤ **Protection pénale**

Les éléments d'identification du lanceur d'alerte sont confidentiels et ne doivent pas être divulgués sous peine d'encourir une sanction pénale. Le fait de divulguer les éléments confidentiels tenant à l'identité des auteurs du signalement, les personnes visées par celui-ci et/ou de tout tiers mentionné dans le signalement et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement est puni de deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Toute personne qui tenterait d'empêcher le lanceur d'alerte d'effectuer une alerte encourt une sanction pénale pour obstacle à la transmission d'une alerte. Toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement est puni d'un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.

En cas d'atteinte à un secret protégé par la loi, la responsabilité pénale du lanceur d'alerte ne peut pas être engagée lorsque les conditions suivantes sont cumulativement respectées :

- La divulgation des informations est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause,
- Le signalement respecte la présente procédure conforme à la loi du 9 décembre 2016, au décret du 19 avril 2017 et à la loi du 21 mars 2022 précités,
- L'auteur du signalement répond aux conditions du statut du lanceur d'alerte.

Article 14. Utilisation abusive du dispositif

L'utilisation du présent dispositif d'alerte suppose la responsabilisation de chacun.

Le lanceur d'alerte doit agir de bonne foi, ne pas porter délibérément de fausses accusations ou avoir pour seule intention de nuire et d'en retirer un avantage personnel.

Toute utilisation abusive ou de mauvaise foi du dispositif d'alerte expose son auteur à des sanctions disciplinaires s'il s'agit d'un collaborateur salarié, ainsi qu'éventuellement à des poursuites judiciaires (plainte en diffamation, dénonciation calomnieuse).

Exemples :

- *Signalement portant sur des allégations dont son auteur sait qu'elles sont fausses ;*
- *Agissement de mauvaise foi ou abus de droit.*

PARTIE 6 – PUBLICITE, ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS

Article 15. Formalités et dépôt

Le présent dispositif d'alerte, qui précise les modalités de protection des lanceurs d'alerte conformément à l'article L.1321-2 du Code du travail, est annexé au Règlement Intérieur et en constitue une partie intégrante. À ce titre, il a la même valeur juridique et produit les mêmes effets que les autres dispositions du Règlement Intérieur. Son objectif est de garantir l'effectivité des protections accordées aux lanceurs d'alerte par la loi Sapin II du 9 décembre 2016.

Il a été

- Communiqué en double exemplaire à l'inspection du travail **le 03 novembre 2025** ;
- Déposé en un exemplaire au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Martigues, **le 03 novembre 2025** ;
- P&B GROUP ne disposant pas de CSE, la procédure est communiquée par mail auprès des salarié dès le 01^{er} janvier.
- Affiché sur les panneaux d'affichage prévus à cet effet le **01^{er} janvier 2026**.

Il est en outre accessible :

- À l'ensemble des collaborateurs du Groupe (internes ou externes, temporaires ou occasionnels), y compris dans le cas où leur société d'appartenance a mis en place son propre dispositif d'alerte professionnelle,
- À tout tiers, pour les manquements liés au devoir de vigilance, définis ci-après, en lien avec les activités du Groupe et celles de ses sous-traitants et fournisseurs.

Article 16. Entrée en vigueur

Le présent dispositif entrera en vigueur le **01^{er} janvier 2026**, et au moins un mois après les dernières formalités de publicité et de dépôt.

Article 17. Modifications

Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause de ce dispositif serait soumis à la même procédure.

Fait à Saint Chamas, le 29/09/2025, en autant d'exemplaires originaux que de parties

Monsieur Laurent DODET
Président

