

Directives de signalement du groupe

Embracer

Adopté par le chef du personnel, du service juridique et de la gouvernance du groupe Embracer, le 12 septembre 2023

Révision :

Type de document : Directives

Version : 1

Propriétaire du document : Responsable de la gouvernance et de la conformité du groupe Embracer

Ces directives s'appliquent aux entités du groupe Embracer et à tous les employés du groupe Embracer.

Ces directives élargissent et détaillent la routine et l'outil de signalement au sein du groupe Embracer. Des directives au niveau local peuvent exister parallèlement aux présentes directives pour compléter les exigences ou processus juridiques locaux.

En cas de question concernant les présentes directives, veuillez contacter : le responsable de la gouvernance et de la conformité, service juridique du groupe Embracer

Directives de signalement du groupe Embracer

Table des matières

1.	Historiques des révisions	3
2.	Introduction : qu'est-ce que le signalement et pourquoi est-ce important ? .	3
3.	Quand dénoncer ?	4
4.	Comment dénoncer ?	5
5.	Le processus d'enquête	6
6.	Protection et confidentialité.....	7
7.	Annexes	9

1. Historiques des révisions

Date	Version	Description	Auteur
2023-09-12	1.0	Première version adoptée par le chef du personnel, du service juridique et de la gouvernance du groupe Embracer	Responsable de la gouvernance et de la conformité

2. Introduction : qu'est-ce que le signalement et pourquoi est-ce important ?

- 2.1 Notre organisation s'efforce d'atteindre la transparence et un haut niveau d'éthique des affaires. Embracer Group AB et ses entités (le « groupe Embracer ») ont une tolérance zéro pour les actes tels que la discrimination, le harcèlement, la criminalité, la corruption et la criminalité environnementale. L'égalité de traitement de tous les employés du groupe Embracer (les « Employés »), les clients et les fournisseurs ainsi qu'une bonne éthique des affaires sont un élément clé. Ces valeurs fondamentales ont été documentées dans notre Code de conduite et notre Code de conduite des fournisseurs. Ces codes décrivent les principes et l'approche du groupe Embracer pour les employés et les partenaires commerciaux, ainsi que pour le groupe Embracer en tant qu'employeur et membre de la communauté.
- 2.2 Le groupe Embracer encourage ses employés, partenaires commerciaux, fournisseurs et autres contacts externes à informer le groupe Embracer/l'organisation s'ils ont identifié un problème grave ou ont de sérieux soupçons de fraude, de corruption, de harcèlement ou d'irrégularités similaires au sein des opérations du Groupe. Les employés, ainsi que les tiers, ont un rôle important à jouer en donnant un préavis s'ils soupçonnent quelque chose qui est contraire au code de conduite du groupe Embracer/code de conduite des fournisseurs. Cela donne au groupe Embracer/à l'organisation la possibilité de prévenir mais aussi de corriger la situation si quelque chose ne va pas. Notre service de signalement offre la possibilité d'alerter de manière confidentielle le groupe Embracer/l'organisation en cas de soupçons de mauvaise conduite. Il s'agit d'un outil important pour réduire les risques et maintenir la confiance dans nos opérations en nous permettant de détecter et d'agir à un stade précoce en cas d'éventuelles fautes. Un signalement peut être lancé par n'importe quelle personne, ouvertement ou anonymement.
- 2.3 L'objectif de ces directives est d'une part d'informer sur nos canaux de signalement internes et sur la manière dont s'effectuent le signalement et le suivi des signalements, et de l'autre de garantir que nous remplissons nos obligations conformément à la directive [UE] 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et des règles applicables en matière de protection des données (« la directive de signalement ») ainsi que toute exigence locale spécifique dans les

États membres de l'UE dans lesquels nous exerçons nos activités. Ces directives s'appliquent à tous les employés, sous-traitants, stagiaires, candidats à un emploi et autres personnes qui effectuent ou ont effectué un travail pour et sous la direction du groupe Embracer dans l'Union européenne.

3. Quand dénoncer ?

3.1 Le service de signalement peut être utilisé pour signaler toute violation relevant des domaines suivants (les « domaines concernés »), qui sont :

1. Les violations du droit de l'Union européenne entrant dans le champ d'application matériel de la directive de signalement, notamment :
 - Les infractions relevant du champ d'application des actes de l'Union visés à l'annexe de la directive de signalement qui concernent les domaines suivants :
 - Marchés publics ;
 - Services, produits et marchés financiers, et prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme ;
 - Sécurité et conformité des produits ;
 - Sécurité des transports ;
 - Protection de l'environnement ;
 - Radioprotection et sûreté nucléaire ;
 - Sécurité des denrées alimentaires et des aliments pour animaux, santé et bien-être des animaux ;
 - Santé publique ;
 - Protection des consommateurs ;
 - Protection de la vie privée et des données personnelles, et sécurité des réseaux et des systèmes d'information.
 - Violations affectant les intérêts financiers de l'Union européenne telles que visées à l'article 325 du TFUE et telles que précisées dans les mesures pertinentes de l'Union ; et
 - Violations liées au marché intérieur, telles que visées à l'article 26, paragraphe 2, du TFUE, y compris les violations des règles de l'Union en matière de concurrence et d'aides d'État, ainsi que les violations liées au marché intérieur en relation avec des actes qui enfreignent les règles de l'impôt sur les sociétés ou les dispositifs dont le but est d'obtenir un avantage fiscal qui va à l'encontre de l'objet ou du but de la loi applicable en matière d'impôt sur les sociétés.
2. Toute autre violation dans les domaines prescrits par les lois nationales, comme indiqué dans les annexes spécifiques au pays ci-dessous.

3.2 Les employés sont invités à contacter leur superviseur RH, leur manager ou le responsable ou la fonction de conformité locale pour les problèmes liés à l'insatisfaction sur le lieu de travail ou aux questions connexes, car ces problèmes ne peuvent pas faire l'objet d'une enquête dans le cadre du signalement.

3.3 La personne qui dénonce n'a pas besoin de disposer de preuves solides pour exprimer ses soupçons. Toutefois, la communication délibérée d'informations

fausses ou malveillantes est interdite. L'abus du service de signalement peut constituer une infraction disciplinaire susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, en fonction de la législation locale.

- 3.4 Veuillez noter que la portée des violations à signaler peut être plus large dans certains pays et qu'il peut y avoir des dispositions et des exigences spécifiques pour l'utilisation d'un service de signalement. Vous trouverez plus d'informations sur <https://report.whistleb.com/embracer> – où les dispositions spécifiques au pays seront affichées lors du choix de votre langue et dans les annexes spécifiques au pays des présentes directives, **Annexes A-O**.

4. Comment dénoncer ?

- 4.1 Il existe différentes manières de signaler une préoccupation :

- **Alternative 1** : Contactez un superviseur RH, un responsable ou un responsable ou fonction de conformité locale au sein de notre organisation.
- **Alternative 2** : Contactez :

le chef du personnel, du service juridique et de la gouvernance d'Embracer Group AB, Ian Gulam

Tél : +46 72 857 70 17 E-mail : ian.gulam@embracer.com

Il est également possible d'effectuer le signalement au moyen d'une réunion physique. Si un employé demande une réunion physique, la réunion aura lieu dans un délai raisonnable conformément à la législation locale.

- **Alternative 3** : Messagerie anonyme ou confidentielle via le canal de signalement des lanceurs d'alerte du Groupe vers l'équipe de signalement : <https://report.whistleb.com/embracer>.
- **Alternative 4** : Déclaration aux canaux externes gérés par les autorités compétentes ou, le cas échéant, les institutions, organes ou agences de l'UE via leurs canaux de reporting externes. Un signalement externe à une autorité donnée peut être effectué à condition que la faute relève de la compétence de l'autorité compétente. Lors d'un signalement externe, c'est l'autorité compétente qui est chargée de recevoir le rapport, de fournir les informations nécessaires et d'en assurer le suivi. De plus amples informations sur le reporting externe sont fournies dans les annexes spécifiques aux pays des présentes directives.

- 4.2 Nous offrons le choix d'effectuer le signalement au canal du groupe exploité par le siège du groupe Embracer (Alternative 3), ou au niveau du groupe opérationnel / de la filiale locale via les canaux disponibles sur <https://report.whistleb.com/embracer>. Les signalements via les canaux subsidiaires sont gérés par les représentants de cette personne morale.

- 4.3 Tous les messages reçus seront traités de manière confidentielle. Pour ceux qui souhaitent rester anonymes, nous proposons des canaux de signalement anonyme. Les canaux d'alerte permettant la messagerie anonyme sont

administrés par WhistleB, un prestataire externe. Tous les messages sont cryptés. Pour garantir l'anonymat de la personne qui envoie un message, WhistleB supprime toutes les métadonnées, y compris les adresses IP. La personne qui envoie le message reste également anonyme lors du dialogue ultérieur avec les destinataires responsables du signalement. Les signalements peuvent être soumis via la page Web dédiée <https://report.whistleb.com/embracer> depuis n'importe quel appareil et dans n'importe quelle langue ou par téléphone (service facultatif), auquel cas le lanceur d'alerte peut appeler et laisser un message vocal enregistré sécurisé via notre service de réponse téléphonique fourni par WhistleB. Les numéros de téléphone locaux et des instructions supplémentaires sont disponibles sur <https://report.whistleb.com/en/message/embracer/phone>.

- 4.4 Veuillez noter qu'il peut y avoir des exigences et des restrictions spécifiques à chaque pays concernant l'utilisation d'un service de signalement dans certains pays. Veuillez consulter plus d'informations sur <https://report.whistleb.com/embracer> – où des restrictions spécifiques seront affichées lors du choix de votre langue et dans les annexes spécifiques au pays des présentes directives, Annexes A-O.

5. Le processus d'enquête

5.1 L'équipe de signalement

- 5.1.1 L'accès aux messages reçus via nos canaux de signalement est limité aux personnes désignées au sein d'Embracer Group AB (la société mère) ou au niveau de chaque groupe opérationnel / filiale locale ayant le pouvoir de traiter les cas de signalement. Leurs actions sont enregistrées et le traitement est confidentiel. Si nécessaire, des personnes susceptibles d'ajouter leur expertise peuvent être incluses dans le processus d'enquête, avec le consentement du lanceur d'alerte, au cas où l'identité de la personne à l'origine du signalement serait divulguée. Ces personnes peuvent accéder aux données pertinentes et sont également tenues à la confidentialité.
- 5.1.2 Si une personne fait part d'une préoccupation directement à un superviseur RH, un responsable, un responsable ou fonction de conformité locale, ou en contactant l'équipe de signalement en personne, le message est traité conformément aux présentes directives.

5.2 Réception d'un message

- 5.2.1 Dès réception d'un message, l'équipe de signalement décide d'accepter ou de refuser le message. Si le message est accepté, des mesures d'enquête appropriées seront prises, voir la section 5.3 Enquête ci-dessous.
- 5.2.2 Le lanceur d'alerte recevra un accusé de réception du signalement dans un délai de sept (7) jours.
- 5.2.3 L'équipe de signalement ne peut pas enquêter sur la faute signalée si :
- la conduite en question ne constitue pas une conduite à signaler en vertu des présentes directives de signalement

- le message n'a pas été fait de bonne foi ou est malveillant
 - les informations sont insuffisantes pour permettre une enquête plus approfondie
 - le sujet du message a déjà été résolu
- 5.2.4 Si un message inclut des problèmes non couverts par le champ d'application des présentes directives de signalement, l'équipe de signalement doit fournir les instructions appropriées à la personne à l'origine du signalement.
- 5.2.5 L'équipe de lancement d'alerte enverra les commentaires appropriés dans un délai de trois (3) mois à compter de la date de réception du signalement.
- 5.2.6 N'incluez pas d'informations personnelles sensibles sur toute personne mentionnée dans votre message, sauf si cela est nécessaire pour décrire votre préoccupation.
- 5.3 Enquête**
- 5.3.1 Tous les messages sont traités avec sérieux et conformément aux présentes directives de signalement.
- Aucun membre de l'équipe de signalement, ni aucune personne participant au processus d'enquête, ne tentera d'identifier le lanceur d'alerte.
 - L'équipe de signalement peut, si nécessaire, soumettre des questions complémentaires via le canal de communication anonyme.
 - Aucun message ne fera l'objet d'une enquête de la part d'une personne quelconque susceptible d'être impliquée ou liée à l'acte répréhensible.
 - L'équipe de signalement décide si et comment un message de signalement doit être transmis.
 - Les messages de signalement sont traités de manière confidentielle par les parties concernées.

6. Protection et confidentialité

6.1 Protection des lanceurs d'alerte

- 6.1.1 Une personne exprimant de véritables soupçons ou appréhensions au regard de ces directives ne saurait risquer de perdre son emploi ni de subir une quelconque forme de sanctions ou de désavantages personnels. Peu importe que le lanceur d'alerte se trompe, à condition qu'il agisse de bonne foi.
- 6.1.2 Sauf considérations relatives à la vie privée des personnes contre lesquelles des allégations ont été portées et toute autre question de confidentialité, un lanceur d'alerte sera tenu informé des résultats de l'enquête sur les allégations.
- 6.1.3 En cas d'infractions pénales présumées, le lanceur d'alerte non anonyme sera informé que son identité devra peut-être être divulguée au cours d'une procédure judiciaire.

6.2 Archivage du signalement et traitement des données personnelles

- 6.2.1 Que votre signalement parvienne à la fonction de signalement directement ou via un autre canal, les informations collectées sont transférées à la fonction de signalement pour suivi et archivage. Ceci afin de garantir une protection maximale de vos données et de garantir que vos données sont correctement effacées.
- 6.2.2 Les données personnelles incluses dans le cas signalé sont traitées sur la base légale de l'obligation légale de pouvoir recevoir, enquêter et donner suite à votre signalement et prendre toutes les mesures qui y sont liées. Les données personnelles sont traitées pendant le traitement du dossier et pendant une durée de douze (12) mois après l'archivage du dossier, sauf si la législation applicable prévoit une durée de conservation différente. Il s'agit de pouvoir suivre les dossiers une fois terminés et de pouvoir rouvrir les dossiers si cela est requis en raison de la législation ou des circonstances de l'affaire.
- 6.2.3 Lorsque vos données personnelles sont traitées en raison d'une obligation légale, vous avez le droit de faire rectifier vos données personnelles et d'y accéder.
- 6.2.4 Si vous avez des questions sur le traitement des données personnelles ou si vous souhaitez exercer l'un de vos droits, vous êtes invités à contacter le délégué à la protection des données d'Embracer Group AB à l'adresse dpo@embracer.com. Vous avez également le droit de déposer une plainte concernant le traitement des données personnelles auprès de votre autorité de contrôle locale, qui en Suède est l'IMY, l'autorité de contrôle suédoise des données personnelles. www.imy.se.

7. Annexes

Appendices A-O – Appendices spécifiques au pays

Annexe H – Dispositions spécifiques à chaque pays – France

Ces directives sont mises en œuvre en France dans le respect de la législation applicable et notamment de 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 « *loi Sapin II* ») et de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 complétée par le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022. Ci-après ensemble ou séparément (la « **Loi française** »).

Domaines concernés

En vertu de la loi française, les signalements ou les divulgations doivent être effectués sans contrepartie financière directe et de bonne foi. En outre, le domaine concerné est élargi au-delà des infractions au droit de l'UE pour y inclure des actes illégaux ou dangereux tels que :

1. les infractions pénales ;
2. les délits ;
3. une menace ou un préjudice à l'intérêt public général ;
4. 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 la base d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, d'autres lois ou règlements applicables, y compris, mais sans s'y limiter, le vol ou la fraude.

Les informations protégées par le secret de la défense nationale, le secret médical, le secret des délibérations judiciaires, le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire, le secret professionnel de l'avocat ne peuvent pas faire l'objet d'un signalement en vertu des présentes directives.

Les personnes suivantes sont encouragées à utiliser le processus de signalement interne :

1. tous les employés actuels d'Embracer France, les anciens employés lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et les personnes qui ont postulé à un emploi auprès d'Embracer France, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de la candidature ;
2. les actionnaires, associés et détenteurs de droits de vote à l'assemblée générale d'Embracer France ;
3. les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;
4. les consultants externes et occasionnels ;
5. les contractants de l'entité concernée, leurs sous-traitants ou, lorsque le contractant est une personne morale, les membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de ces contractants et sous-traitants, ainsi que les membres de leur personnel.

Les informations objets de signalement doivent :

- avoir été obtenues dans le cadre de l'activité professionnelle ;
- se rapporter à des faits qui se sont produits ou qui sont très susceptibles de se produire au sein de la Société.

La personne qui soulève une préoccupation sera invitée à fournir son nom. Exceptionnellement, il est possible de soulever une préoccupation de manière anonyme si la gravité des faits a été établie et si les éléments factuels sont suffisamment détaillés.

Lorsqu'un signalement ou une divulgation publique a été fait de manière anonyme, la personne dont l'identité est révélée par la suite bénéficie des mêmes protections que toute autre personne.

Soulever une préoccupation en interne

Embracer veillera à ce que les personnes recevant les signalements soient en mesure de s'acquitter de leurs fonctions à l'égard de ces directives de manière impartiale moyennant les garanties suivantes :

1. Les personnes qui reçoivent les signalements seront libres de traiter les rapports conformément aux présentes directives sans avoir besoin de l'approbation de leur direction.
2. les personnes qui reçoivent les signalement ne feront pas l'objet de représailles pour avoir exercé leurs fonctions en vertu des présentes directives ;
3. les personnes qui reçoivent les signalement sont des personnes qui, en raison de leur position ou de leur statut, ont la compétence, l'autorité et les moyens d'exercer leurs fonctions ;
4. les personnes qui reçoivent les signalements doivent traiter tous les signalements conformément aux exigences légales applicables ;
5. les personnes qui reçoivent les signalements doivent mener toute enquête éventuelle conformément au principe contradictoire et avec une oreille impartiale ;
6. Les personnes qui reçoivent les signalements doivent immédiatement signaler à la direction tout conflit d'intérêts ou toute autre situation susceptible d'affecter leur impartialité.

Les signalements effectués oralement (p. ex., par message vocal au numéro de téléphone ou directement à un superviseur) seront consignés comme suit :

1. Si le signalement est recueilli sur une ligne téléphonique enregistrée ou un autre système de messagerie vocale enregistrée, avec le consentement de la personne qui soulève une préoccupation, la personne qui reçoit le signalement : (i) enregistrera la conversation sur un support durable et récupérable ou (ii) transcrira l'intégralité de la conversation ;
2. Si le signalement est recueilli au moyen d'une ligne téléphonique non enregistrée ou d'un autre système de messagerie vocale non enregistré : la personne qui reçoit le signalement fera une transcription écrite exacte de la conversation ; et

3. Si le signalement est recueilli lors d'une vidéoconférence ou d'une réunion physique, avec le consentement de la personne qui soulève une préoccupation : la personne qui reçoit le signalement (i) enregistrera la conversation sur un support durable et récupérable ou (ii) réalisera une transcription écrite exacte de la conversation.

La personne qui soulève une préoccupation aura la possibilité de vérifier, de rectifier et d'approuver la transcription de la conversation ou le procès-verbal (selon le cas) en les signant.

Les enregistrements, les transcriptions et les procès-verbaux ne sont conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné au traitement du signalement et à la protection de la personne qui soulève une préoccupation, des personnes visées et des tiers qui y sont mentionnés.

Processus d'enquête

Si l'équipe de signalement décide de ne pas enquêter sur l'inconduite signalée, la personne qui soulève la plainte sera informée de la raison pour laquelle le signalement n'a pas été considéré comme ne remplissant pas les conditions légales dans un délai d'un (1) mois à compter de la date à laquelle la plainte a été soulevée.

Que l'équipe de signalement décide de poursuivre l'enquête ou non, la direction locale d'Embracer France, le responsable des ressources humaines et le représentant légal peuvent être amenés à intervenir dans le processus d'enquête avec l'aide de tiers, sous réserve des exigences de confidentialité liées au signalement et aux personnes concernées.

Soulever une préoccupation en externe

Embracer incite fortement à effectuer les signalements en interne pour s'assurer que les problèmes peuvent être résolus rapidement. Toutefois, si des personnes décident de faire part de leurs préoccupations à l'extérieur conformément aux dispositions applicables, les autorités compétentes sont indiquées ci-dessous :

- les autorités compétentes énumérées en annexe du décret 2022-1284 dont la liste suit : [Autorités compétentes](#) ;
- le Défenseur des droits ;
- l'autorité judiciaire compétente ;
- une institution, un organe ou une agence de l'Union européenne habilitée à collecter des informations sur les violations entrant dans le champ d'application de la directive européenne du 23 octobre 2019.

Le signalement ne peut être rendu public que :

1. après avoir été soulevées de façon externe (avec ou sans signalement interne préalable) sans qu'aucune mesure appropriée n'ait été prise après l'expiration des délais spécifiques prévus par la loi française ;
2. en cas de danger grave et imminent, ou en cas de danger imminent ou évident pour l'intérêt public, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible ; ou

si le fait de communiquer l'information aux autorités compétentes exposait la personne qui a soulevé la préoccupation à un risque de représailles ou empêchait de remédier efficacement au contenu de la divulgation.