



wolf lingerie

Dispositif d'alerte interne

Procédure de recueil et de traitement des signalements

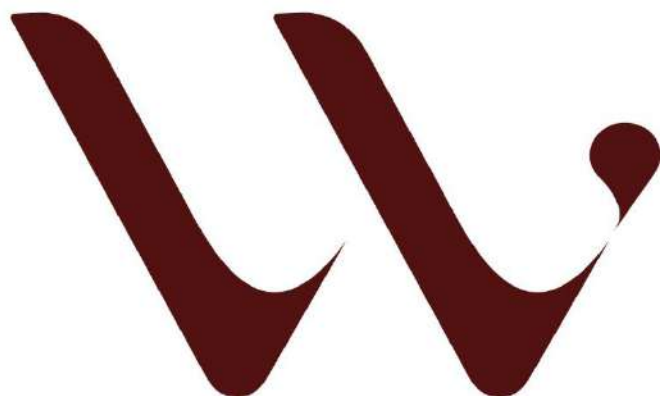
Version : août 2025

Wolf Lingerie

SAS au capital de 1 731 081,25€
TVA FR 85 638 502 104
SIRET 638 502 104 00042
2 rue Alfred Kastler,
67 610, LA WANTZENAU France

Informations

T. +33(0)3 90 29 29 00
F. +33(0)3 90 29 29 10
info@wolf-lingerie.com
wolflingerie.com



Objectifs

Dans le prolongement de sa charte éthique, de sa politique de vigilance, et en application de la réglementation (Loi Sapin II¹, Loi Wasserman² et son décret d'application³), Wolf Lingerie adopte le présent dispositif d'alerte interne détaillé dans cette procédure de recueil et de traitement des signalements.

Ce dispositif permet à tout collaborateur ou partenaire de Wolf Lingerie de signaler de bonne foi les faits susceptibles d'être contraires aux obligations légales et / ou à la charte éthique⁴ de Wolf Lingerie, dans les conditions définies ci-dessous. Il vise par ailleurs à garantir la protection des lanceurs d'alerte et assurer un traitement confidentiel, impartial et diligent des alertes.

Personnes pouvant faire un signalement

Ce dispositif est ouvert aux :

- a. membres du personnel, les personnes dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et les personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'entité concernée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;
- b. actionnaires, les associés et les titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entreprise ;
- c. membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;
- d. collaborateurs extérieurs et occasionnels ;
- e. cocontractants de l'entreprise, leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi que les membres de leur personnel.

Faits pouvant être signalés

Peuvent être signalés dans le cadre de ce dispositif :

- Infractions pénales (corruption, fraude, etc.) ;
- Violations graves du droit ou de la charte éthique ;
- Menaces graves pour l'intérêt général (santé publique, environnement, etc.).

En cas de doute sur la régularité d'une pratique ou d'un comportement, tout collaborateur est invité à questionner son manager qui pourra l'orienter et le/la conseiller. Dans l'hypothèse où le/la manager serait l'auteur du comportement incriminé, le collaborateur est invité à se tourner vers la direction RH ou RSE pour être orienté.

¹ Loi dite Sapin II 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.

² Loi dite Wasserman n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

³ Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

⁴ Par exemple : corruption, harcèlement, discrimination, atteinte à l'environnement, etc.

Conditions pour bénéficier du statut protecteur de lanceur d'alerte

Tout personne souhaitant bénéficier du statut de lanceur d'alerte à la suite d'un signalement doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- a. Être une personne physique ;
- b. Signaler sans volonté d'obtenir une contrepartie financière directe ;
- c. Agir de bonne foi⁵ en alertant sur des faits qu'elle estime raisonnablement être exacts et honnêtes au moment du dépôt du signalement ;
- d. Signaler des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, 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 ou encore la violation de la charte éthique de l'entreprise.⁶
- e. Les informations sont rapportées ou connues par le lanceur d'alerte.⁷

Modalités de recueil des signalements

Le lanceur d'alerte a la possibilité d'adresser un signalement de manière anonyme et de poursuivre les échanges tout en conservant l'anonymat.

Tout signalement peut être effectué par email à alerte@wolf-sa.fr.

L'auteur de l'alerte joindra à son signalement les faits, informations ou documents dont il dispose éventuellement, quel que soit leur forme ou leur support de nature à l'étayer.

L'auteur de l'alerte non anonyme transmettra en même temps que son signalement tout élément justifiant qu'il remplit les conditions pour bénéficier du statut protecteur de lanceur d'alerte.

Modalités de traitement des signalements

Accusé de réception

L'auteur du signalement est informé par écrit de la réception de son signalement dans les sept jours ouvrés à compter de cette réception.

Analyse et communication de recevabilité

Le référent alerte interne analyse la recevabilité du signalement. Il peut à cette fin demander toutes informations complémentaires.

En cas de signalement anonyme, l'étude de recevabilité du signalement sera réalisée si le caractère sérieux des faits mentionnés est établi et les éléments factuels sont suffisamment détaillés.

⁵ Une personne est considérée de bonne foi si elle a des raisons valables de croire que les faits signalés sont vrais et méritent une alerte, en se basant sur les informations dont elle dispose. Ainsi, une personne ayant effectué un signalement de mauvaise foi peut s'exposer à des poursuites pour dénonciation calomnieuse, diffamation ou injure, atteinte à la vie privée ou au droit à l'image, ou violation du secret professionnel. Elle peut par ailleurs se voir infliger une sanction disciplinaire.

⁶ Seules les informations relatives à des situations contraires à la loi ou portant atteinte à l'intérêt général peuvent être signalées ou divulguées. Ainsi, par exemple, les dysfonctionnements mineurs au sein de la direction d'entreprise, qui ne menacent pas l'intérêt général et n'enfreignent aucune réglementation, ne peuvent donc pas justifier une alerte bénéficiant de la protection prévue par la loi Sapin II.

⁷ Il est possible pour un lanceur d'alertes de signaler des faits lui ayant été rapportés mais dont il n'a pas eu directement connaissance. La condition de connaissance personnelle est maintenue uniquement pour les faits signalés hors du cadre professionnel. Si les informations n'ont pas été recueillies dans le cadre professionnel, une condition supplémentaire doit être satisfaite : la personne doit avoir eu une connaissance personnelle des faits rapportés.

Si les faits objets du signalement ainsi que les documents transmis ne permettent pas d'établir le caractère fondé et sérieux de l'alerte, le référent alerte interne dresse un compte-rendu des opérations de vérification et conclut à l'irrecevabilité de l'alerte après motivation. Le référent informe le lanceur d'alerte de l'irrecevabilité de son signalement et les raisons associées. L'auteur du signalement est informé de cette décision ainsi que de sa possibilité de saisir un canal extérieur. L'entreprise reste libre de déterminer s'il y a lieu de procéder néanmoins au traitement du signalement ainsi recueilli.

A contrario, si l'alerte est considérée comme sérieuse et fondée, le référent procède à l'instruction de l'alerte.

Information sur suites données

Dans un délai de 3 mois maximum à compter de l'accusé de réception, le référent alerte interne communique par écrit à l'auteur du signalement des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations. Le référent peut également, si cela lui est possible dans ce même délai, communiquer des informations sur les mesures de remédiation envisagées.

Clôture de la procédure

La procédure est clôturée lorsque le signalement est jugé irrecevable ou après traitement d'un signalement recevable.

Afin de formaliser la clôture d'une procédure, le référent alerte interne formalise ses conclusions dans un rapport écrit comprenant la description des faits, la méthodologie de l'enquête, les éléments recueillis, et les conclusions et recommandations concernant les suites à donner au signalement.

Référents en charge du recueil et du traitement

La responsabilité du recueil des signalements incombe à la direction RSE.

La responsabilité du traitement des signalements incombe collégalement aux directions financières, des ressources humaines et RSE qui doivent assurer un traitement transparent, loyal, rapide et homogène des signalements effectués.

Dans le cas où le signalement concernerait un ou plusieurs de ces référents, le lanceur d'alerte peut adresser son signalement à la direction générale.

Garanties pour le lanceur d'alerte

Garantie de confidentialité

L'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées et des faits signalés sera traitée de façon strictement confidentielle.

En cas de violation de la confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci ou des informations recueillies, l'auteur de l'infraction encourt des sanctions pénales (peine d'emprisonnement, amende) et civiles (octroi de dommages et intérêts).

Protection des données personnelles

La protection des données des personnes concernées tout au long de la procédure sera assurée en conformité avec le règlement général de protection des données personnelles (RGPD), la loi LIL et le Référentiel CNIL.

Seules les catégories de données suivantes peuvent être traitées :

- identité, fonctions et coordonnées de l'émetteur de l'alerte professionnelle ;

- identité, fonctions et coordonnées des personnes faisant l'objet d'une alerte ;
- identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte ;
- faits signalés ;
- éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- compte rendu des opérations de vérification ;
- suites données à l'alerte.

Le référent et les personnes habilitées à en connaître n'ont accès à ces données que dans la limite de leurs attributions et dans la mesure où ces données sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. 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.

Les données relatives à un signalement seront conservées, archivées et détruites comme suit :

- Dans le cas d'un signalement irrecevable, les données sont archivées pour une durée maximale de 2 ans puis détruites.
- Lorsque le signalement n'est pas suivi d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données sont archivées pour une durée maximale de 2 ans puis détruites.
- Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données sont conservées jusqu'au terme de la procédure.

Conformément aux dispositions en vigueur, les personnes identifiées dans le cadre du présent dispositif bénéficient d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition au traitement de leurs données personnelles.

Protection contre des représailles

Aucune mesure de rétorsion ne peut être prise à l'encontre d'un lanceur d'alerte de bonne foi. Toute tentative de représailles pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires et/ou judiciaires.

Documents utiles

[Guide du lanceur d'alerte](#) sur le site du défenseur des droits

[Guide Dispositif d'alerte interne](#), de l'Association Française des juristes d'entreprise (AFJE) et Cercle d'éthique des affaires (CEA)