



Health innovation that matters

Politique de signalement « Speak Up » et de protection contre les représailles, Monde

22 April 2022

Dernière mise à jour : S/O



N° de la politique	EI005	Public visé	Mondial
Date de publication :	22 Apr 2022	Approbateur	Chief E&I Officer ; General Counsel

1.0 Objet

Dans le cadre de la culture éthique de LivaNova (la « Société ») et en soutien du Code d'éthique et de conduite professionnelle de la Société (le « Code »), ainsi que du programme d'éthique et de conformité, il est essentiel que les Employés de LivaNova¹ et les Tiers de LivaNova² disposent de moyens de communication pour s'exprimer³ en toute bonne foi en cas de faute réelle ou présumée⁴, sans crainte de représailles⁵.

Objectif de cette Politique :

- **Encourager les** Employés et les Tiers à s'exprimer, à poser des questions ou à signaler des problèmes liés à une faute potentielle.
- **Présenter** les canaux de signalement disponibles pour s'exprimer et les processus en place pour aborder les problèmes signalés.
- **Protéger les** Employés et les Tiers qui s'expriment en toute bonne foi contre des représailles et les rassurer sur le fait qu'aucune forme de représailles n'est tolérée.
- **Promouvoir** une culture d'ouverture, de responsabilité et d'intégrité.

2.0 Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les Employés de LivaNova à tous les postes, dans toutes les unités commerciales et régions de LivaNova, ainsi qu'à tous les tiers de LivaNova.

LivaNova mène ses activités dans le monde entier et nous sommes soumis aux lois internationales ainsi qu'aux lois de chaque pays où nous intervenons. Cette politique s'applique dans tous les pays où LivaNova intervient. Elle est soumise à toutes les lois et réglementations locales applicables, telles que les lois et réglementations nationales spécifiques en matière de confidentialité, de dénonciation et de protection contre les représailles.

La présente politique constitue une extension des règles et directives fournies dans le Code LivaNova et les politiques connexes, et s'applique à tout type de faute présumée au sein de LivaNova ou de la part d'un tiers avec lequel LivaNova travaille.

¹ Employé – désigne le personnel à temps plein, à temps partiel, intérimaire et occasionnel de LivaNova, y compris les bénévoles et les stagiaires, qu'ils soient rémunérés ou non. Aux fins de la présente politique, le terme inclut également toute personne appartenant à l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de LivaNova, y compris les membres non exécutifs.

² Tiers – désigne les consultants, sous-traitants, fournisseurs, intermédiaires de vente/marketing et clients de LivaNova, ainsi que toute personne travaillant sous la supervision et la direction des partenaires commerciaux susmentionnés.

³ S'exprimer – signifie signaler en toute bonne foi des inquiétudes, des demandes ou des questions concernant une faute potentielle ou présumée, ou attirer l'attention sur une telle faute.

⁴ Faute – désigne un acte répréhensible, des pratiques commerciales contraires à l'éthique ou des omissions indues au sein de LivaNova ou de la part d'un représentant tiers de LivaNova, y compris des violations des lois et réglementations, des infractions pénales, des violations du Code de conduite ou d'une politique quelconque de LivaNova, des violations récurrentes des procédures de la Société et des circonstances susceptibles de nuire, directement ou indirectement, à la réputation de LivaNova.

⁵ On parle de représailles lorsqu'une personne punit, ou porte atteinte à, directement ou indirectement, une personne pour s'être engagée – ou avoir l'intention de s'engager – dans un signalement ou une activité liée à une enquête interne, ou essaie d'empêcher la personne de s'exprimer. Les représailles peuvent survenir par une action ou une omission ou par communication écrite/orale et peuvent revêtir de nombreuses formes.

3.0 Principes généraux

Cette politique complète le Code LivaNova, ses politiques et procédures, en particulier celles relatives à la prévention et à la détection des fautes en matière de finances et de comptabilité, de contrôles et d'audits internes, de corruption, de représailles, de harcèlement et de discrimination.

Les principes essentiels de cette politique de signalement et de protection contre les représailles sont les suivants :

- 3.1 Chacun a la responsabilité et le droit de s'exprimer en **toute sécurité** et **en toute bonne foi**.
- 3.2 Par s'exprimer, on entend : signaler des **préoccupations**, poser des **questions** ou **attirer l'attention** sur des fautes présumées.
- 3.3 Les problèmes signalés seront traités en toute **confidentialité**, dans la mesure où les lois ou réglementations applicables le permettent et dans toute la mesure du possible.
- 3.4 Les enquêtes seront traitées avec **impartialité**.
- 3.5 Les **représailles**, sous quelque forme que ce soit, à l'encontre de quiconque s'exprimant en toute bonne foi, ne seront pas tolérées et les rapporteurs de bonne foi seront **protégés** contre de tels comportements.
- 3.6 Dans le cadre de son programme et de ses initiatives de signalement, **LivaNova s'engage à l'égard de la sécurité psychologique de ses employés** et continuera de promouvoir des initiatives éducatives et de sensibilisation sur les questions de signalement et de protection contre les représailles.

4.0 Déclarations sur la politique

- 4.1 Il appartient à chacun de poser des questions ou de signaler des problèmes relatifs à des fautes présumées. LivaNova présume que les personnes effectuant un signalement agiront en toute bonne foi lorsqu'elles s'exprimeront. La présente politique interdit aux Employés de faire sciemment et intentionnellement un signalement de non-conformité qui soit faux et/ou de mauvaise foi. Toute personne s'exprimant sciemment ou imprudemment de mauvaise foi peut faire l'objet de mesures disciplinaires.
- 4.2 Les canaux de signalement de LivaNova prévus pour recevoir les problèmes signalés sont conçus, établis et exploités de manière sécurisée afin d'assurer la plus grande confidentialité (dans la mesure permise par les lois et réglementations applicables et dans toute la mesure du possible) et d'empêcher l'accès à ceux-ci aux membres du personnel qui n'y sont pas autorisés.
- 4.3 Les Employés et les Tiers ne doivent pas tenter d'enquêter ou de résoudre par eux-mêmes des problèmes signalés. Tout responsable qui reçoit une réclamation pour faute présumée doit la signaler via l'un des canaux de signalement disponibles. Les Employés, managers et administrateurs individuels ne sont pas en mesure de déterminer de manière unilatérale le bien-fondé ou non d'une enquête sur

un problème. La procédure d'enquête interne de la Société décrit la manière dont les problèmes signalés sont triés et traités.

- 4.4 Les Employés et les Tiers doivent toujours garder à l'esprit leurs obligations de confidentialité envers LivaNova et le fait que les aspects de respect de la vie privée s'appliquent à chaque problème signalé. Si vous êtes impliqué(e), informé(e) ou interrogé(e) dans le cadre d'une enquête, vous ne devez pas divulguer, partager ou discuter les détails de l'enquête avec quiconque en dehors de la personne chargée de la gérer, sauf instruction contraire.
- 4.5 Les Employés ne doivent pas intimider ou entamer de représailles contre quiconque s'exprimant en toute bonne foi et sans malveillance. Les représailles ne nuisent pas seulement à la victime, elles peuvent également avoir des répercussions néfastes sur notre culture d'entreprise, en inhibant la volonté d'autres personnes de s'exprimer, et avoir un impact négatif sur le climat social global.
- 4.6 LivaNova ne tolère aucune forme de représailles, notamment, mais de manière non exhaustive, les scénarios suivants :
 - 4.6.1 les actions négatives liées à l'emploi, telles que la rétrogradation, la discipline, le licenciement, la réduction de salaire, la réaffectation injustifiée à un emploi ou une équipe (y compris les heures supplémentaires) ou, à l'inverse, toute tentative visant à faire taire une personne souhaitant s'exprimer ou à la sanctionner par le biais d'incitations économiques ou d'autres avantages ;
 - 4.6.2 les actions qui portent atteinte à la sécurité psychologique de l'individu, comme l'intimidation, les menaces réelles ou implicites, les brimades, le harcèlement ou la discrimination ;
 - 4.6.3 les comportements d'exclusion délibérés, tels que l'esquive et/ou l'évitement de la personne, l'exclusion des réunions importantes ou des chaînes d'e-mails de manière volontaire et injustifiée, le fait de faire preuve de froideur vis-à-vis de quelqu'un au bureau, de ne pas rappeler la personne ou de ne pas répondre à ses e-mails de manière volontaire et injustifiée, de propager des commérages sur la personne, d'interférer dans ses relations avec d'autres Employés ou des Tiers, ou de créer (ou permettre de créer) une atmosphère de travail hostile envers la personne
- 4.7 La présente politique ne porte pas atteinte aux règles nationales relatives à l'exercice de la part des employés de leur droit de consultation de leurs représentants ou de leurs syndicats, ni au droit des employés et des syndicats de conclure des conventions collectives.
- 4.8 LivaNova accorde une grande importance à ses Employés et à leur sécurité autant physique que psychologique, et s'engage fermement à protéger tout Employé qui s'exprime en toute bonne foi contre des représailles de la part de quiconque (pas seulement le sujet allégué) et ce, aussi longtemps que nécessaire, même si l'enquête sur le problème signalé aboutit finalement à une résolution injustifiée ou indéterminée.

5.0 Comment s'exprimer



Health innovation that matters

LivaNova dispose de plusieurs mécanismes de signalement permettant aux personnes de faire part de leurs préoccupations et de s'exprimer en toute sécurité et de manière anonyme – lorsque les lois en vigueur le permettent – lorsque quelque chose ne semble pas correct et qu'il y a des soupçons de faute.

Vous pouvez dans un premier temps vous exprimer auprès de votre **superviseur** direct, du **responsable** de votre superviseur ou du **responsable de l'équipe concernée**. À leur tour, les superviseurs, les responsables et les responsables de fonction/région doivent soumettre le signalement via l'un des canaux de signalement de LivaNova.

Si cela n'est pas possible, par exemple parce que la faute présumée implique l'équipe de direction, ou parce que vous vous sentez plus à l'aise avec un autre canal de signalement, les méthodes suivantes sont également disponibles :

- Signalez vos préoccupations directement à notre **ligne d'éthique LivaNova** gérée par un tiers :
 - par téléphone : (800) 461-9330 (numéros locaux disponibles [ici](#))
 - sur le site Web : <https://ethicshelpline.livanova.com>
- Parlez avec un membre des **équipes Senior ou Executive Leadership (SLT/ELT)**
- Parlez avec un membre des équipes **Éthique et intégrité (E&I), Juridique** ou **Ressources humaines (RH)**
- **E-mail E&I** à Ethics@livanova.com
- Envoyer une **lettre par courrier** à :

À l'att. de : Chief Ethics and Integrity Officer
LivaNova PLC
20 Eastbourne Terrace
Londres
W2 6LG
Royaume-Uni

Tous les signalements de bonne foi seront traités avec discrétion, examinés conformément à la procédure d'enquête interne de LivaNova et des mesures correctives appropriées pourront être prises sur la base des conclusions de l'enquête.

6.0 Processus d'enquête interne

LivaNova prend au sérieux toutes les réclamations de signalement et instaurera une procédure de résolution. Si nécessaire, elle appliquera des mesures correctives cohérentes.

7.0 Reporting externe

Rien dans la présente politique (ou d'autres politiques), les procédures ou le Code de LivaNova n'interdit aux Employés et aux Tiers de signaler des violations des lois ou des réglementations – ou de faire d'autres divulgations protégées par ces lois ou réglementations auprès d'une autorité publique, comme des agences ou des entités gouvernementales, des organismes de réglementation ou des autorités compétentes en matière de dénonciation, ou au grand public.



Health innovation that matters

Les Employés et les Tiers n'ont pas besoin d'une autorisation préalable de la Société ou des Employés de la Société pour faire de tels signalements ou divulgations, et ne sont pas tenus d'informer la Société qu'ils ont fait ces signalements ou divulgations.

8.0 Violations

Tout employé enfreignant (de manière récurrente) ces politiques, procédures ou autres instructions écrites de la Société, et tout responsable qui permet ou ordonne sciemment à un subordonné de le faire, peut faire l'objet de mesures disciplinaires en conséquence, pouvant aller jusqu'au licenciement.

LivaNova a mis en place une politique stricte de protection contre les représailles. Les représailles, quelle que soit leur nature, à l'encontre de personnes qui s'expriment en toute bonne foi, ne seront pas tolérées.



Health innovation that matters

LivaNova PLC
Enregistré en Angleterre et au Pays de Galles
Immatriculation n° 09451374
20 Eastbourne Terrace
Londres W2 6LG,
Royaume-Uni

