

Politique mondiale de signalement et de non-représailles			
N° de la politique	CO-POL-003-FR	Public visé	Mondial
Date de publication :	30 Decembre 2024	Approbateur	Responsable de la Compliance



Health innovation that matters

# Politique mondiale de signalement et de non-représailles

Decembre 2024





Health innovation that matters

## Section 1. Présentation

### 1.1. Objet et champ d'application

La présente Politique mondiale de signalement et de non-représailles (la « Politique ») est destinée à promouvoir la franchise, la responsabilisation et une culture d'intégrité et d'équité. La Politique fournit au Personnel de l'entreprise<sup>1</sup> des conseils sur :

- La **responsabilité** de chacun d'entre nous de signaler toute faute avérée ou potentielle ;
- Les **canaux de signalement** disponibles ; et
- La **politique de LivaNova contre les représailles** et son **engagement à protéger** les personnes qui signalent un comportement répréhensible de bonne foi et en temps opportun.

### 1.2. Pourquoi signaler ?

Signaler une faute avérée ou potentielle est la bonne conduite à adopter, et toute personne qui signale une préoccupation de bonne foi et en temps opportun ne sera jamais pénalisée pour cela. La détection, l'enquête et la correction précoces d'une faute potentielle constituent un élément essentiel de tout programme de conformité. Une solide culture de « signalement » nous permet également de faire progresser notre mission centrée sur le patient, de stimuler une innovation significative et de maximiser la valeur pour les actionnaires.

## Section 2. Comment s'exprimer

### 2.1. Que faut-il signaler ?

Le Personnel de l'entreprise a la responsabilité de signaler rapidement, de bonne foi et en temps opportun, toute violation présumée du Code de conduite, des politiques et procédures de l'Entreprise, et toute autre faute suspectée ou avérée, y compris les violations de la loi (une « Préoccupation à signaler »).

Lorsque vous signalez une préoccupation, nous vous encourageons à fournir autant d'informations que possible afin que nous puissions mener une enquête complète le plus rapidement possible.

### 2.2. Qui contacter ?

Il est important d'identifier et de faire remonter les Préoccupations à signaler le plus tôt possible. LivaNova vous encourage donc à signaler vos préoccupations sous quelque forme et par quelque méthode que ce soit, selon vos préférences, y compris :

- Votre supérieur hiérarchique direct, le responsable de votre supérieur hiérarchique direct ou le chef de l'équipe concernée ;
- Le service Éthique et Intégrité, par e-mail (Ethics@livanova.com ) ou par courrier à l'attention de : Responsable Éthique et Intégrité, LivaNova PLC, 20 Eastbourne Terrace, London W2 6LG, Royaume-Uni ;

---

<sup>1</sup> Aux fins de la présente Politique, le « Personnel » comprend les employés, les directeurs exécutifs et non exécutifs, les agents, les stagiaires (rémunérés ou non), les sous-traitants, les fournisseurs et autres partenaires commerciaux tiers.



Health innovation that matters

- La ligne Éthique de LivaNova gérée par un tiers, accessible en ligne à l'adresse <https://livanova.ethicspoint.com> ou par téléphone au 0800 90 25 86 (numéros locaux supplémentaires disponibles ici) ;
- Un membre de l'équipe dirigeante ; ou
- le service des Ressources humaines.

Si vous êtes un superviseur, un responsable ou un cadre supérieur qui reçoit un signalement de mauvaise conduite, votre première responsabilité est d'écouter l'auteur du signalement. Vous remplissez alors votre responsabilité en vertu de la présente Politique en signalant le problème à l'équipe Éthique et Intégrité ou en le soumettant à la Ligne Éthique. Il n'est pas nécessaire que vous enquêtiez vous-même et, de fait, nous n'attendons pas de vous que vous enquêtiez vous-même sur le signalement.

### 2.3. Confidentialité

Il est interdit aux personnes qui traitent un signalement, y compris aux investigateurs, de partager des informations sur un signalement avec toute personne n'ayant pas besoin de connaître ces informations. Cela inclut de communiquer sur le fait qu'un signalement a été effectué ou qu'une enquête est en cours ou envisagée, d'identifier la ou les personnes concernées, l'objet de l'enquête, la procédure suivie, des documents ou informations recueillis et de communiquer les résultats de l'enquête.

### 2.4. Protection contre les représailles

Les représailles à l'encontre de toute personne qui soulève une Préoccupation à signaler ou qui coopère dans le cadre d'une enquête ne seront jamais tolérées et pourraient entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Les représailles peuvent prendre de nombreuses formes et incluent :

- Toute action négative liée à l'emploi, telle qu'une rétrogradation, un licenciement, une réduction de salaire ou une réaffectation injustifiée à un emploi ou une équipe.
- Des efforts visant à faire taire ou à punir un auteur de signalement par le biais d'incitations économiques ou d'autres avantages ;
- Des 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 ; et
- Les comportements exclusifs, tels que contourner et/ou éviter l'auteur d'un signalement, l'exclure des réunions ou des chaînes d'e-mails, ignorer l'individu, plaisanter sur l'individu, interférer avec les relations de l'individu avec d'autres membres du personnel de LivaNova ou créer – ou permettre à d'autres personnes de créer – une atmosphère de travail hostile à l'égard de l'individu.

Les représailles doivent être signalées dès que possible par l'un des canaux de signalement énumérés au point 2.2 ci-dessus.

### 2.5. Reporting externe

Aucun élément de la présente Politique n'interdit au personnel de LivaNova de signaler des violations connues de la loi à une agence gouvernementale, à un organisme de réglementation, à une autorité de dénonciation ou au grand public.

### 2.6. Considérations locales

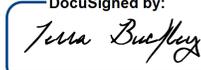


Health innovation that matters

Certains pays et juridictions ont des lois spécifiques associées au « signalement » et au « lancement d’alerte ». Par conséquent, dans certains pays, nous pouvons avoir mis en place des procédures spécifiques à chaque pays. Le Personnel de l’entreprise souhaitant obtenir plus d’informations sur les exigences légales locales applicables, les canaux de signalement et les ressources doit contacter le service Éthique et Intégrité ou son représentant juridique local.

### Section 3. Que se passe-t-il avec les préoccupations signalées ?

LivaNova prend tous les signalements au sérieux. Les rapports sont évalués, examinés et surveillés conformément à la Procédure globale de LivaNova pour la conduite d’enquêtes internes et aux annexes spécifiques aux pays, le cas échéant.

Approver Name	Role	Signature and Date
Terra Buckley	Chief Compliance Officer	DocuSigned by:  07183155F9FD455...



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

