

**DIRECTION ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ** 

# POLITIQUE RELATIVE AU SYSTEME D'ALERTE DU GROUPE SAINT-GOBAIN



## **Sommaire**

Message du Directeur Général	03
Pourquoi cette politique ?	04
Cadre légal	05
Champ d'application	07
Qui peut émettre une alerte ?	08
Pour quel motif peut-on émettre une alerte ?	09
Comment émettre une alerte ?	11
L'alerte peut-elle être émise de manière anonyme ?	14
Traitement des alertes - vue d'ensemble	15
Qui reçoit et traite les alertes ?	16
Quand une alerte est-elle recevable ?	19
Comment une alerte est-elle traitée ?	20
Quelles suites sont données à l'enquête ?	22
Quelles informations à l'issue de l'alerte ?	23
Comment les droits des personnes sont-ils protégés ?	24
Comment sont archivées les alertes ?	27
Diffusion de cette politique	28
Rôles et résponsabilités	29





« Chez Saint-Gobain, nous sommes profondément attachés à nos valeurs. Lorsque vous vous exprimez, vous nous aidez à les défendre et à construire ensemble notre culture commune. Dès 2011, le Groupe Saint-Gobain s'est doté d'un système d'alerte éthique et professionnelle. Ce dispositif, ouvert à toutes les parties prenantes du Groupe (clients, fournisseurs, actionnaires, syndicats, ONG, communautés ou collectivités locales, État...), permet à chacun de signaler, en toute confidentialité,

des manquements à la loi, à nos Principes de Comportement et d'Action et à nos politiques internes.

Accessible en ligne, géré avec discrétion, professionnalisme et impartialité, ce dispositif permet de protéger nos collaborateurs, nos parties prenantes, et le Groupe lui-même. Il est aussi un outil puissant d'évolution constante de notre organisation.

Nous sommes à votre écoute, prêts à agir de manière responsable et transparente.

N'hésitez pas à vous exprimer!»

An hyper

Benoit Bazin, Directeur Général de Saint-Gobain



Le dispositif d'alerte éthique et professionnelle (ou « **dispositif d'alerte** ») est la pierre angulaire des mesures mises en place par Saint-Gobain pour protéger ses collaborateurs, parties prenantes, et le Groupe lui-même, et pour identifier les sujets sur lesquels l'organisation peut évoluer ou s'améliorer.

Pour être efficace, le système d'alerte doit être largement connu et pleinement compris par tous ses utilisateurs. C'est pourquoi cette Politique explique le cadre du dispositif, ses caractéristiques principales, ainsi que les droits et obligations des personnes concernées. Elle fait l'objet d'une diffusion large.



Cette Politique est ancrée dans <u>les Principes de Comportement et</u> <u>d'Action du Groupe Saint-Gobain</u>, spécifiquement le Respect des personnes et le Respect de la légalité.

Elle répond aussi aux **engagements internationaux** pris par le Groupe au titre desquels figurent :

- la Charte des droits de l'homme des Nations Unies ;
- la Convention des Nations Unies contre la corruption ;
- les Dix Principes du Global Compact ; et
- les Principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques ('OCDE') à l'intention des entreprises multinationales.

Elle se conforme aux obligations de **la loi française**, dont le respect s'impose à l'ensemble des sociétés et filiales du Groupe quel qu'en soit le lieu d'établissement ou d'activité, Saint-Gobain étant un groupe français. Ces obligations incluent :

- La loi dite « Sapin II »¹ au double titre des dispositions sur la protection des lanceurs d'alerte (art. 6-16) et sur les mesures de lutte contre la corruption (art. 17) ;
- La loi sur le devoir de vigilance<sup>2</sup> ;
- La directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte<sup>3</sup> (devant être transposée dans les droits des Etats-membres) ; et
- Les mesures de droit commun en matière de protection des personnes (notamment les dispositions concernant le harcèlement sexuel et moral, et toute forme de discrimination).

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, et son décret d'application n° 2017-564 du 19 avril 2017. Cette Politique a valeur de 'procédure interne' au sens du décret. Elle est aussi mentionnée dans la Politique Anticorruption du Groupe, à laquelle elle est incorporée par référence.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordres.

Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

Enfin, cette Politique est conforme dans ses principes comme dans son esprit aux **lois non-françaises** applicables aux filiales du Groupe. Lorsque les exigences de ces lois ne s'accordent pas avec cette Politique, cette dernière est adaptée en conséquence, en œuvrant toutefois à appliquer de la manière la plus étendue possible les Principes de Comportement et d'Action et les engagements internationaux pris par le Groupe en matière d'alerte.



Le Groupe est soumis dans son intégralité aux exigences de cette Politique. Le Groupe Saint-Gobain (« Saint-Gobain » ou « le Groupe ») désigne, collectivement, la Compagnie de Saint-Gobain ainsi que toutes les sociétés qu'elle contrôle<sup>4</sup>, exclusivement ou en commun. Dans les joint-ventures non contrôlées, à défaut de politique équivalente sur le système d'alerte, les représentants du Groupe doivent demander aux organes sociaux compétents d'adopter et de déployer cette Politique.

Toute alerte, émise et traitée dans le cadre de la présente Politique, est soumise à l'intégralité des dispositions de cette dernière.

Le terme de contrôle est entendu comme le fait de posséder ou de détenir, directement ou indirectement, plus de 50% des droits de vote d'une société et/ou d'avoir le pouvoir, de fait ou de droit de diriger ou de nommer la direction d'une société.



Les personnes susceptibles d'émettre une alerte sont :

- Les **collaborateurs** internes, externes ou occasionnels du Groupe (salariés à durée déterminée ou indéterminée, apprentis, stagiaires, intérimaires, mais aussi salariés de sous-traitant ou consultants, présents sur site);
- Les « parties prenantes » du Groupe, c'est-à-dire les tiers ayant un intérêt dans les activités du Groupe parce que :
  - ° Ils participent à sa vie économique (clients, fournisseurs, actionnaires);
  - ° Ils observent ou influencent son comportement en interne et en externe (syndicats, ONG) ; ou
  - ° Ils sont affectés, directement ou indirectement, par ses activités (communautés ou collectivités locales, État...) de façon positive ou négative.



Sous réserve des conditions de recevabilité, une alerte peut concerner:

- Toute conduite ou situation contraire à la Politique Anticorruption du Groupe ;
- Un manquement aux Principes de Comportement et d'Action ;
- Un crime ou un délit :
- Une violation grave et manifeste :
  - ° d'un engagement international ratifié ou approuvé par la France;
  - ° d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement ; ou
  - ° de la loi ou du règlement ;
- Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général ;
- Une atteinte<sup>5</sup> grave :
  - ° Aux droits humains;
  - ° A la santé et la sécurité des personnes ; ou
  - ° A l'environnement.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Cette atteinte doit résulter de l'activité du Groupe ou de celle de ses sous-traitants ou fournisseurs de premier rang (lorsque cette activité est dans le cadre de la relation contractuelle avec le Groupe).

Concrètement et pour illustrer, ces manquements peuvent intervenir dans les domaines suivants :

- les Principes de Comportement et d'Action ;
- la corruption et trafic d'influence :
- les pratiques anti-concurrentielles ;
- la liberté syndicale, le recours au travail forcé, le travail des enfants, qui font l'objet de la Politique du Groupe sur les droits humains ;
- les droits des employés, comme la lutte contre la discrimination, le harcèlement moral et sexuel ;
- le vol, le blanchiment d'argent, les détournements de fonds et la fraude (y compris en matière financière, comptable, fiscale et bancaire);
- le contrôle des exportations, les sanctions économiques et les embargos ;
- la protection de l'environnement ; ou
- la santé et la sécurité au travail.

Cette liste n'est pas exhaustive et ces domaines sont susceptibles d'évoluer au fil du temps.



Plusieurs canaux sont disponibles pour émettre une alerte.



## Le système d'alerte en ligne Groupe (BKMS® System)

Le système d'alerte en ligne du Groupe Saint-Gobain (BKMS® System) est une plateforme en ligne développée par un prestataire externe, Business Keeper AG. Il est opéré par Saint-Gobain.

Ce système est hautement sécurisé : ni le prestataire, ni aucun tiers<sup>6</sup> n'a accès aux données contenues dans le système.

Reçues par le Département éthique et conformité, les alertes sont traitées par les personnes spécialement habilitées à cette mission en vertu de la présente Politique : les Référents Alerte.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Sous réserve, le cas échéant, de demande judiciaire (ou autre requête légale) contraignant le Groupe à fournir les informations.

Ce système est ouvert à tous les collaborateurs (internes, externes ou occasionnels) ainsi qu'aux parties prenantes. Disponible dans de nombreuses langues, il permet le recueil d'alertes, anonymes ou non. Les modalités pratiques de son utilisation sont expliquées sur <u>l'intranet</u>, ainsi que sur les sites internet du Groupe. Il est accessible à l'url suivante :

## https://www.bkms-system.net/saint-gobain

**NB.** Certains pays ont mis en place des systèmes d'alerte automatisés différents du système d'alerte en ligne du Groupe. Leurs modalités de fonctionnement sont alors définies par les pays et disponibles sur les intranets nationaux concernés. Lorsque ces systèmes répondent à des exigences réglementaires spécifiques, ils peuvent être maintenus en parallèle du système Groupe. Sinon, ils ont vocation à disparaître au profit de ce dernier.

#### Courrier

Les alertes peuvent également être soumises par voie postale. Il est alors préférable de transmettre le courrier en recommandé avec accusé de réception. Cette précaution sécurisera l'envoi et permettra d'établir avec certitude la date du signalement.

Par ailleurs, pour assurer la confidentialité de l'alerte, il est recommandé d'utiliser un système de double enveloppe. Sur l'enveloppe intérieure figurera exclusivement la mention «SIGNALEMENT D'UNE ALERTE» et la date de l'envoi. Sur l'enveloppe extérieure figurera l'adresse suivante :

#### **Compagnie de Saint-Gobain**

Direction Ethique et Conformité - CONFIDENTIEL
Tour Saint-Gobain
12, place de l'Iris
92400 Courbevoie
France

Ce moyen est ouvert à tous les collaborateurs (internes, externes ou occasionnels) ainsi qu'aux parties prenantes et permet le recueil d'alertes, anonymes ou non.

Dans certains pays, une adresse locale est également disponible. La liste de ces adresses est disponible sur l'intranet, ainsi que sur le site internet du pays concerné.

## Téléphone

Dans certains pays, un numéro de téléphone est mis à la disposition des personnes souhaitant émettre une alerte. Ce moyen est ouvert à tous les collaborateurs internes, extérieurs et occasionnels, et le cas échéant aux parties prenantes. Il permet le recueil d'alertes, anonymes ou non.

Les numéros ainsi que les modalités d'utilisation et de fonctionnement sont définis dans les pays. Ils sont disponibles sur l'intranet, et sur le site internet du pays concerné.

## Auprès d'un Référent Alerte

Il est également possible pour les collaborateurs (internes, externes et occasionnels) de prendre rendez-vous avec un Référent Alerte (en personne, par téléphone ou en digital) afin d'émettre une alerte directement. La liste des Référents Alerte est disponible sur l'intranet.

### Caractère facultatif et alternatif des canaux d'alerte

L'utilisation des canaux mentionnés ci-dessus est facultative, et le choix du canal est libre.

Il est rappelé que les collaborateurs peuvent bien entendu s'adresser à leurs managers, aux responsables des ressources humaines, aux juristes ou aux instances représentatives du personnel.

Les canaux d'alerte décrits dans cette Politique sont des moyens de signalement complémentaires et alternatifs, lorsque les modes « habituels » de communication ou de signalement ne sont pas disponibles ou pratiques, s'avèrent inefficaces, ou génèrent de l'inquiétude (ex: une demande est restée sans réponse, ou la personne mise en cause est le responsable hiérarchique de la personne effectuant le signalement).



La plupart des canaux disponibles permettent d'émettre une alerte de manière anonyme. Cette possibilité participe de la volonté du Groupe de permettre un accès large et désinhibé au dispositif d'alerte.

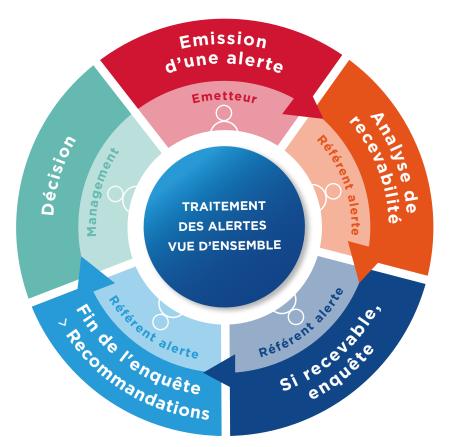
Toutefois, le Groupe encourage les émetteurs à s'identifier. En effet, une alerte non-anonyme sera, de fait, traitée plus efficacement.



Une fois une alerte **émise**, le Référent Alerte compétent pour en connaître vérifie sa **recevabilité**, c'est-à-dire qu'elle s'inscrit bien dans le cadre de cette politique. Il assure à l'émetteur la protection de ses droits tels que décrits dans cette Politique et garantis par la loi, y compris le cas échéant la pleine protection du **lanceur d'alerte**.

L'alerte fait ensuite l'objet d'une **enquête** par le **Référent Alerte** pour déterminer si les faits sont avérés et les **conclusions** à en tirer.

Le Référent Alerte énonce ses recommandations, lesquelles sont prises en compte par le **management** en charge de prendre une **décision** pour les personnes et/ou le service concernés. En cas d'inaction ou de divergence de vue, le cas est présenté au **Comité d'Ethique du Groupe**.





De la réception d'une alerte à la remise des recommandations au management pour décision, les alertes sont traitées par les Référents Alerte, agissant sous l'égide du Département éthique et conformité.

#### Qui sont les Référents Alerte?

Les Référents Alerte sont des collaborateurs du Groupe habilités à recevoir et traiter des alertes. Dans l'exercice de leur mission, ils rapportent au Directeur éthique et conformité lui-même rattaché au Secrétaire Général du Groupe.

Ils disposent des compétences, de l'autorité et des moyens suffisants pour remplir leur mission de manière confidentielle, professionnelle et impartiale dans le cadre de cette Politique.

Spécifiquement, le réseau des Référents Alerte est composé :

#### • En central:

- ° Du Directeur éthique et conformité;
- ° Du Directeur de la Sûreté ; et
- ° Du Référent Alerte RH Groupe pour les sujets à dominante RH.

## • Dans les pays :

- ° Du Responsable éthique et conformité ; et
- ° Le cas échéant, de(s) Référents Alerte RH issus de la filière ressources humaines, nommés par les Directeurs des Ressources Humaines du pays pour les sujets à dominante RH.

Les noms et coordonnées des Référents Alerte sont disponibles sur <u>l'intranet</u>. Ces derniers peuvent, en fonction des besoins spécifiques d'une enquête, désigner un ou plusieurs Référents Alerte *ad hoc*, qui sont tenus aux mêmes obligations que les Référents Alerte euxmêmes. Ils peuvent aussi, lorsque les circonstances le justifient, déléguer les investigations à des professionnels externes spécialisés et tenus contractuellement ou statutairement à une obligation de confidentialité.

Chaque Référent Alerte s'engage personnellement, en signant la **Charte du Référent Alerte**, à respecter les obligations suivantes :

- Obligation de **confidentialité stricte** appliquée aux procédures d'alerte, protégeant l'identité du lanceur d'alerte (lorsqu'elle n'est pas anonyme); l'identité des personnes mentionnées ou mises en cause dans l'alerte; et l'ensemble des informations recueillies lors du traitement. Ces informations (à l'exception de l'identité du lanceur d'alerte, en tant que tel) pourront toutefois être l'objet d'une diffusion encadrée et restreinte, pour les besoins de l'enquête.
- Obligation **d'impartialité**: le Référent Alerte agit avec professionnalisme, sans préjugé et ne représente pas d'intérêts particuliers lorsqu'il remplit sa mission.
- Obligation de **transparence et de loyauté** à l'égard des personnes dont les données sont traitées : le Référent Alerte tient informés l'émetteur de l'alerte et les personnes mentionnées ou visées dans l'alerte, selon les termes de cette Politique.

La Direction éthique et conformité veille au strict respect de ces principes par les Référents Alerte.

## Quel Référent Alerte reçoit et traite l'alerte ?

Les alertes sont reçues par le Département éthique et conformité, qui les oriente de manière à être traitées par les membres les plus adaptés du réseau de Référents Alerte.

En règle générale, les alertes sont traitées par le Référent Alerte du pays concerné par l'alerte. Elles peuvent toutefois faire l'objet d'un dépaysement en central, soit à la demande du Référent Alerte local, soit à la discrétion de la Direction éthique et conformité du Groupe.

Sont néanmoins traitées en central (sauf renvoi en local à la discrétion de la Direction éthique et conformité du Groupe) :

- Les alertes concernant :
  - ° un cas réel ou supposé de corruption ou de trafic d'influence ;
  - ° une violation réelle ou supposée du droit de la concurrence ;
  - ° une violation réelle ou supposée de sanctions économiques ou de la règlementation sur le contrôle des exportations ;

- Les alertes mettant en cause un ou plusieurs membres de la direction dans un pays;
- Les alertes susceptibles de représenter un risque financier global significatif; et
- Les alertes où une circonstance particulière (par exemple un conflit d'intérêts) empêche un traitement local serein ou impartial.



Le Référent Alerte saisi statue en premier lieu sur la recevabilité. Seules les alertes recevables font l'objet d'une enquête.

#### Une alerte est recevable lorsque:

- 1. Elle est émise pour un des **motifs prévus** par cette Politique<sup>7</sup> ;
- 2. L'émetteur agit de bonne foi<sup>8</sup> et de manière désintéressée ; et
- 3. L'alerte concerne des faits dont l'émetteur a **personnellement** connaissance (témoin direct voire victime).

Le Référent Alerte se détermine sur la recevabilité de l'alerte. S'il n'est pas en mesure de se prononcer, il peut demander des informations complémentaires à l'émetteur (sauf s'il n'a aucun moyen de le contacter). Il informe dans un délai raisonnable l'émetteur de la recevabilité (ou non) de l'alerte.

Il rappelle également à l'émetteur de l'alerte qu'il bénéficie de la protection du « lanceur d'alerte » décrite dans la présente Politique, sous réserve bien entendu que l'enquête ne révèle pas ultérieurement des motifs d'exclusion (par exemple, absence de bonne foi) de nature à permettre d'engager éventuellement des mesures disciplinaires voire des poursuites judiciaires.

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Voir POUR QUEL MOTIF PEUT-ON ÉMETTRE UNE ALERTE ?

Est considérée comme de mauvaise foi, une personne qui dénonce des faits qu'elle sait faux, ou avec l'intention de nuire, ou dans l'espoir d'en tirer une contrepartie indue, ou qui véhicule, en connaissance de cause, des allégations vexatoires ou diffamatoires à l'encontre d'une tierce personne.



Le traitement cherche à établir si les faits relatés dans l'alerte sont avérés et les conclusions à en tirer.

Le traitement est naturellement d'autant plus facilité que les faits sont décrits de manière objective et détaillée (ex: dates, entité et personnes concernées), et que l'émetteur fournit, si possible, des informations ou documents (quels qu'en soit leurs forme et support) de nature à étayer l'alerte.

## Les alertes recevables sont traitées selon les principes directeurs énoncés ci-dessous<sup>9</sup>:

- De manière diligente, le Référent Alerte (ou, lorsque les circonstances le justifient, un délégué externe) mène une enquête sur les faits rapportés par l'émetteur. A cette fin, il a le pouvoir, dans l'exercice de ses fonctions, de consulter les documents internes et de solliciter les personnes susceptibles de l'éclairer sur les faits. Il applique un principe de pertinence et de minimisation des données collectées et traitées, y compris en communiquant aux personnes sollicitées le caractère confidentiel de l'enquête.
- Selon la nature et la gravité des faits, le Référent peut se faire assister dans l'enquête par des collaborateurs du Groupe et/ou des experts externes. Leur nombre est limité au strict minimum. Ils reçoivent les informations nécessaires au traitement de l'alerte, selon leurs attributions respectives. Au préalable, ils sont informés du caractère confidentiel des informations transmises et signent un engagement de confidentialité stricte similaire à la Charte du Référent Alerte.
- Dès réception de l'alerte, le Référent Alerte identifie si des mesures doivent être prises pour assurer la protection des personnes et des biens et la préservation des preuves – ces mesures pouvant justifier que soit différée l'information des personnes mentionnées ou mises en cause dans l'alerte.

- Lorsque le Référent Alerte estime avoir suffisamment d'éléments pour conclure son enquête, il la clôture et transmet ses conclusions au management concerné. A ce titre, il peut :
- 1. Recommander que l'alerte soit classée sans suite si les faits ne sont pas avérés ou ne nécessitent aucune action complémentaire; ou
- 2. Emettre des recommandations sur les suites à donner à l'alerte.



Le management concerné décide des suites à donner à l'alerte en tenant compte des conclusions du Référent Alerte. Les suites peuvent inclure un plan d'action (réorganisation de service, formations), des sanctions disciplinaires, voire des poursuites judiciaires.

Si le management ne suit pas les conclusions du Référent Alerte, le cas est présenté au Comité d'Ethique du Groupe composé du Secrétaire Général du Groupe, du Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines, et du dirigeant ultime de la région ou de l'activité concernée. Le Directeur éthique et conformité participe aux débats, sans voix dans les délibérations du Comité.



Une fois que le management (ou le Comité d'Ethique, le cas échéant) a pris sa décision concernant l'alerte, le Référent Alerte tient l'émetteur de l'alerte informé de l'issue du traitement.



Dans tous les cas, les utilisateurs du système d'alerte sont invités à consulter la <u>Notice d'information détaillée</u> relative au traitement des données personnelles mis en œuvre dans le cadre du dispositif d'alerte (la « **Notice d'Information** »).

## Principe général de confidentialité

Le principe de confidentialité est la clé de voûte de la protection des personnes dans le cadre du dispositif d'alerte. La confidentialité se manifeste, au sein du dispositif, de plusieurs manières :

- Les Référents Alerte, agissant sous l'égide du Département éthique et conformité, prennent des engagements personnels en signant la Charte du Référent Alerte :
- Les informations sont collectées et traitées selon un principe de pertinence et de minimisation ; et
- Le Groupe s'engage au respect de la confidentialité des données personnelles des intéressés (i.e. lanceur d'alerte et personnes mentionnées ou mises en cause dans l'alerte), selon les termes de cette Politique.

Il est précisé que la loi Sapin II a institué un délit<sup>10</sup> sanctionnant de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende (150 000 euros pour les personnes morales) la violation de la confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celuici et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

<sup>10</sup> Article 9, 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.

Cette obligation s'applique à tous, y compris au lanceur d'alerte, dont le signalement doit impérativement respecter trois étapes successives prévues par la loi<sup>11</sup>:

- 1. le signalement est porté selon les canaux internes décrits dans cette Politique (supérieur hiérarchique, dispositif en ligne, courrier...). Cette étape permet à l'entreprise d'apporter le cas échéant une solution au manquement, et de prendre toutes mesures utiles pour prévenir la répétition de faits similaires à l'avenir;
- 2. en l'absence de diligences du destinataire de l'alerte à en vérifier la recevabilité dans un délai raisonnable, le lanceur d'alerte peut s'adresser à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels ; et
- 3. en dernier ressort à défaut de traitement par les autorités compétentes à l'étape 2 dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public.

A défaut de respecter l'ordre de ces étapes, le lanceur ne pourra bénéficier des protections décrites dans cette Politique. La première étape ne s'impose cependant pas en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles.

## Protection du lanceur d'alerte

Nonobstant la protection dont peut bénéficier un lanceur d'alerte au titre de la réglementation lui étant applicable, le Groupe s'engage par la présente Politique à assurer la protection suivante à l'émetteur d'une alerte recevable :

- aucune sanction disciplinaire, procédure judiciaire ou autre mesure de représailles ne sera prise par Saint-Gobain contre lui du fait du lancement d'une alerte recevable (même si les faits rapportés de bonne foi s'avèrent faux ou si l'alerte est clôturée sans suite)<sup>12</sup> :
- le lanceur d'alerte sera informé de ses droits en application notamment de la règlementation applicable sur la protection des données personnelles, comme détaillé dans la <u>Notice</u> <u>d'Information</u><sup>13</sup>; et
- les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte, s'ils sont connus, ne pourront être divulgués qu'avec son consentement (sauf à une autorité judiciaire ou administrative compétente).

Article 8, 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.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Par extension, aucune sanction ou mesure de représailles ne sera prise contre ses collègues ou toute personne l'ayant assisté pour le dépôt de son alerte (« facilitateur ») ou contre l'entreprise qui l'emploie si le lanceur d'alerte est salarié ou collaborateur d'une entreprise tierce (client, prestataire, ...).

Les modalités d'exercice des droits relatifs à la protection des données personnelles figurent dans la Notice d'Information.

#### Points d'attention

**Abus.** L'utilisation abusive du dispositif peut, en tout état de cause, exposer son auteur à des sanctions disciplinaires et, le cas échéant, à des poursuites judiciaires.

**Auto-incrimination.** Si l'émetteur de l'alerte a pris part à l'acte illégal qu'il signale, il n'en demeure pas moins passible de sanctions disciplinaires voire de poursuites judiciaires à raison de l'acte en question. Le Groupe prendra néanmoins en considération la spontanéité et la transparence du signalement.

**Secret professionnel.** Le lanceur d'alertes ne peut être poursuivi pour violation du secret professionnel si les informations qu'il révèle ou signale sont couvertes par celui-ci<sup>14</sup>. Toutefois, cette immunité ne couvre pas les faits, informations ou documents (quels que soit leur forme ou leur support) couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des correspondances entre un avocat et son client.

# Droits des personnes mentionnées ou mises en cause dans l'alerte

Nonobstant la protection dont elles peuvent bénéficier en vertu de la réglementation leur étant applicable, le Groupe s'engage par la présente Politique à assurer les protections suivantes aux personnes mentionnées ou mises en cause dans l'alerte :

- elles seront informées en application de la règlementation applicable sur la protection des données personnelles, comme détaillé dans la Notice d'Information<sup>15</sup>; et
- la confidentialité de leur identité sera particulièrement préservée durant toute l'analyse de l'alerte, et leur présomption d'innocence strictement respectée.

Comment sont archivées les alertes ?

Les données personnelles traitées dans le cadre des alertes font l'objet d'une politique d'archivage détaillée dans la Notice d'Information.

Voir article 122-9 du Code pénal français.

Les modalités d'exercice des droits relatifs à la protection des données personnelles figurent dans la Notice d'Information.



La connaissance et la bonne compréhension de cette Politique sont essentielles à son effectivité : elle fait l'objet d'une diffusion large et par tous moyens, y compris par communications digitales ou présentielles et campagnes d'affichage.



29

Le respect et l'application de ces règles concernent tous les collaborateurs, quels que soient leur fonction et leur niveau de responsabilités. Les managers jouent un rôle fondamental dans le développement, la diffusion et le maintien de la culture de conformité du Groupe.

Cette Politique est placée sous la responsabilité de la Direction éthique et conformité qui a la charge d'en assurer la mise à jour périodique, notamment pour refléter les évolutions de la loi, le déploiement, le suivi, et de rendre compte de sa mise en œuvre auprès des plus hautes instances du Groupe.

