

# PROCÉDURE D'ALERTE ÉTHIQUE DU GROUPE CFAO

## SOMMAIRE

1	CHAMP D'APPLICATION, CONDITIONS ET GARANTIES D'UTILISATION .....	2
1.1	Champ d'application du dispositif.....	2
1.2	Conditions de recevabilité et protection du lanceur d'alerte .....	2
2	PROCESSUS DE TRAITEMENT DES ALERTES .....	3
2.1	Déclaration d'une alerte.....	3
2.2	Les référents habilités à recevoir et à traiter les alertes .....	3
2.3	Analyse de recevabilité .....	4
2.4	Enquête .....	4
2.5	Suites données à l'alerte – Clôture du dossier .....	5
3	PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES .....	6
	Textes de référence .....	7

# 1 CHAMP D'APPLICATION, CONDITIONS ET GARANTIES D'UTILISATION

## 1.1 Champ d'application du dispositif

Ce dispositif d'alerte éthique permet à tout collaborateur du groupe CFAO (ci-après « CFAO » ou « le Groupe ») ou de ses partenaires commerciaux et à tout individu dont les intérêts sont susceptibles d'être affectés par l'activité du Groupe de porter à sa connaissance des informations concernant un crime, un délit, une violation ou une tentative de dissimulation de la loi ou du règlement, une menace pour l'intérêt général ou des agissements contraires au code de conduite et d'éthique (COCE) et/ou au Code de conduite anticorruption du groupe CFAO dont il aurait connaissance.

Parmi les faits pouvant faire l'objet d'un signalement, figurent notamment la corruption et le trafic d'influence, les conflits d'intérêts, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, les pratiques anticoncurrentielles, le non-respect de programmes de sanctions économiques ; les violations de droits humains et libertés fondamentales ; les discriminations et le harcèlement moral ou sexuel ; la violation de la vie privée et la sécurité des données personnelles.

## 1.2 Conditions de recevabilité et protection du lanceur d'alerte

Ce dispositif d'alerte éthique est complémentaire et ne se substitue pas aux autres modes de signalement existants au sein de l'entreprise (voie hiérarchique, Direction des Ressources Humaines, Direction Juridique...).

Pour être recevables, les alertes doivent satisfaire aux conditions énumérées ci-dessous :

- **Personne physique** : l'utilisation de ce dispositif est réservée aux personnes physiques : collaborateurs du groupe CFAO ou ses partenaires commerciaux et individus dont les intérêts sont susceptibles d'être affectés par l'activité du Groupe.
- **Authentification** : L'émetteur de d'alerte communiquera son identité de façon claire et non équivoque (nom, prénom, fonction, employeur, e-mail, téléphones, etc.) de nature à justifier de sa qualité à agir ;
- **Confidentialité** : CFAO s'engage à traiter l'identité de l'émetteur, les informations et documents reçus ainsi que l'identité des personnes visées par l'alerte avec la plus stricte confidentialité ;
- **Anonymat** : le dispositif d'alerte éthique de CFAO n'est pas anonyme ; par exception, l'anonymat est admis si les éléments à l'appui sont suffisamment détaillés (documents, données à l'appui) pour permettre d'établir la matérialité des faits. En effet, le traitement d'une alerte doit s'entourer de précautions particulières, notamment au moment de son examen préalable de recevabilité. Afin d'analyser la recevabilité du signalement et d'évaluer l'exactitude des allégations qui sont formulées, tout complément d'information pourra également lui être demandé ;

• **Bonne foi** : l'utilisateur de ce dispositif doit agir sans contrepartie financière et de bonne foi ; à ce titre, les faits qui font l'objet du signalement doivent être présentés de manière objective en faisant apparaître leur caractère présumé. En revanche, l'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires ;

• **Protection renforcée** : l'auteur du signalement bénéficie des garanties associées au statut de lanceur d'alerte contre toute forme de représailles (confidentialité de son identité, de son signalement, incluant notamment tout tiers mentionné (collègues, proches...)).

## 2 PROCESSUS DE TRAITEMENT DES ALERTES

Les alertes émises au moyen du dispositif d'alerte font l'objet d'une analyse de recevabilité et le cas échéant d'une enquête permettant d'établir la matérialité des faits qui en font l'objet et de justifier les mesures disciplinaires à l'encontre de leurs auteurs dans le respect du droit applicable. L'auteur est informé par écrit de la réception du signalement et ce dans un délai de 7 jours à compter de la réception de celui-ci.

### 2.1 Déclaration d'une alerte

Les agissements supposés contrevenir à la loi, au règlement ou au Code de conduite et d'éthique du Groupe (COCE) peuvent être signalés par la voie hiérarchique ou alternativement au moyen du dispositif d'alerte du groupe CFAO accessible depuis les sites internet du groupe CFAO et de ses filiales ou depuis tout navigateur internet sous le lien :

#### [SPEAK UP](#)

Le dispositif d'alerte éthique permet d'émettre une alerte 24h sur 24 / 7 jours sur 7 / 365 jours par an via un formulaire disponible en plusieurs langues ou bien par téléphone.

L'utilisateur du dispositif est invité à s'identifier et à compléter de bonne foi un formulaire recensant le plus objectivement et exhaustivement les manquements présumés dont il a eu connaissance (dates, entité concernée), l'identité de leurs auteurs et de toute personne impliquée, accompagné de toute pièce jointe justificative.

L'émetteur de l'alerte fournit les informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, de nature à étayer son alerte.

Le signalement est instantanément communiqué aux référents alerte éthique (ci-après « référents »), représentants du Groupe spécialement désignés pour en analyser la recevabilité et diligenter ou coordonner l'enquête qui s'ensuit, le cas échéant.

### 2.2 Les référents habilités à recevoir et à traiter les alertes

Lors de l'émission d'une alerte, un ou plusieurs référents sont désignés pour assurer le suivi de la procédure.

Les référents sont responsables du bon déroulement de la procédure et de la communication avec l'émetteur.

Ces référents, spécialement formés pour apprécier la recevabilité d'une alerte, sont en nombre limité, astreints à une obligation renforcée de confidentialité et dotés de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires à l'exercice de cette mission :

- **Direction Compliance** pour les faits de corruption, le trafic d'influence, la violation de programmes de sanctions économiques ;
- **Direction des Ressources Humaines** pour les faits de discrimination et harcèlement moral ou sexuel, les atteintes à la santé et la sécurité des personnes, aux Droits humains et libertés fondamentales mettant en cause un salarié du groupe CFAO ;
- **Direction Juridique** : les pratiques anticoncurrentielles.

Les alertes n'entrant dans aucune des catégories listées ci-dessus (« autre ») seront communiquées à la **Direction Compliance**.

Les alertes sont traitées soit au niveau de la Division concernée soit au niveau du Groupe après décision d'attribution émanant de la Direction Compliance selon la nature de l'alerte.

Les référents peuvent désigner des personnes de confiance ayant vocation à les assister. Ces personnes sont alors tenues aux mêmes obligations.

Les référents informent dans les 7 jours l'auteur du signalement de sa bonne réception puis effectuent un retour d'informations dans le délai raisonnable fixé par la loi.

### 2.3 Analyse de recevabilité

Afin d'apprécier la recevabilité de l'alerte, les référents peuvent demander des clarifications au travers du dispositif d'alerte : si l'auteur s'est identifié, il recevra une notification par e-mail l'invitant à se connecter à l'espace de suivi ; s'il a opté pour l'anonymat, l'émetteur devra s'y connecter régulièrement.

S'il est certain que l'alerte n'est pas recevable, alors le référent en informe l'émetteur de l'alerte et clôture la procédure.

Les alertes déposées anonymement font l'objet de précautions particulières quant à leur traitement : une alerte ne sera recevable que si les éléments à l'appui sont suffisamment détaillés pour permettre d'établir la matérialité des manquements.

A l'issue de cette analyse, les référents concluent à la recevabilité ou à l'irrecevabilité de l'alerte : si irrecevable, la procédure est close et les données sont immédiatement détruites ; si recevable, l'alerte fait l'objet d'une enquête pour établir la matérialité des faits.

### 2.4 Enquête

Les référents diligentent ou coordonnent l'enquête visant à établir la matérialité des manquements et caractériser la responsabilité du ou des auteurs présumés (« personnes mises en cause »).

Cette enquête peut être réalisée par les référents ou un tiers (avocats, experts, auditeurs) offrant les mêmes garanties en matière de protection des données personnelles.

Dans le cadre de leur mission d'enquête, les référents ou les tiers autorisés sont habilités à :

- **Collecter** et procéder au traitement informatique de toute donnée (comptable, bancaire, informatique) qu'ils jugeront pertinente (à l'exclusion des données interdites de collecte) concernant la société ou les personnes mises en cause ;
- **Réaliser** les entretiens contradictoires permettant aux personnes mises en cause de répondre aux accusations dont elles font l'objet ;
- **Interroger** toute personne pour recueillir toute information permettant de vérifier l'exactitude des faits allégués.

CFAO est tenue de communiquer à l'auteur du signalement, par écrit, et dans un délai raisonnable n'excédant pas 3 mois à compter de l'accusé de réception, ou à défaut d'accusé de réception, dans un délai de trois mois à compter de l'expiration d'une période de sept jours ouvrés suivant le signalement, des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, les mesures prises pour remédier à l'objet du signalement et les motifs de celles-ci.

A l'issue de l'enquête, les référents présentent leurs constatations et conclusions au Comité Compliance de Division ou du Groupe selon que l'alerte est traitée au niveau de la Division ou du Groupe.

Lorsque l'enquête est traitée au niveau de la Division, le Comité Compliance de Division valide les suites à donner à l'alerte ou convoque une séance extraordinaire du Comité Compliance Groupe en charge de statuer.

Lorsque l'alerte est traitée directement par la Direction Compliance Groupe, la Direction des Ressources Humaines Groupe ou la Direction Juridique Groupe, le Comité Compliance Groupe valide les suites à donner à l'alerte.

## 2.5 Suites données à l'alerte – Clôture du dossier

A l'issue du traitement des alertes, la procédure est clôturée pour l'un des motifs suivants :

- **Irrecevabilité** : si l'analyse des référents permet d'établir que l'alerte ne respecte pas la finalité du dispositif ou les conditions d'utilisation (notamment en matière d'anonymat) sans pour autant que la mauvaise foi de son auteur soit établie, clôture de la procédure sans conséquences ;

- **Inexactitude ou insuffisance** : si l'enquête réalisée ne permet pas d'établir la matérialité des manquements et la responsabilité de leurs auteurs présumés, sans pour autant que la mauvaise foi de l'auteur du signalement soit établie, clôture de la procédure sans conséquences ;

- **Matérialité des faits** : si l'enquête réalisée permet d'établir la matérialité des manquements et la responsabilité de leurs auteurs présumés, clôture de la procédure d'alerte assortie de sanctions disciplinaires et/ou poursuites judiciaires à l'encontre de la ou des personnes mises en cause ;

- **Utilisation abusive du dispositif** : si l'analyse de recevabilité ou l'enquête qui s'ensuit démontrent la mauvaise foi de l'auteur du signalement, clôture de la procédure assortie de sanctions disciplinaires et/ou poursuites judiciaires à son encontre ;

La clôture de la procédure est notifiée par écrit à l'auteur du signalement ainsi qu'aux personnes mises en cause.

L'utilisation du dispositif d'alerte éthique et les mesures prises afin de prévenir ou remédier aux manquements qu'il a permis d'identifier sont à l'ordre du jour de séances ordinaires ou extraordinaires du Comité Compliance de Division lorsque l'alerte est traitée par la Division concernée ou du Comité Compliance Groupe lorsqu'elle est traitée directement au niveau du Groupe.

### 3 PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Les informations et éléments concernant les personnes sont recueillis et traités dans le cadre de ce dispositif conformément aux réglementations applicables en matière de protection des données à caractère personnel.

Conformément à ces mêmes réglementations, les personnes concernées peuvent, à tout moment, accéder aux informations qui les concernent et/ou aux modifications des données en cas d'erreur.

Cependant, la personne faisant l'objet d'une alerte, même si elle a aussi le droit d'accéder et de modifier les données la concernant, ne pourra obtenir l'identité de la personne qui est à l'origine de la procédure, sauf si la loi en dispose autrement.

Les données personnelles collectées dans le cadre de ce dispositif seront utilisées par le responsable de traitement pour répondre à des obligations légales. Les données indispensables d'un point de vue réglementaire sont signalées lors de la collecte.

Les données sont protégées dans le respect des lois locales applicables au traitement des données personnelles.

❖ **Conservation et suppression des données collectées**

Situation	Durée de conservation
<b>Signalement jugé non recevable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suppression immédiate à la clôture</li> </ul>
<b>Alerte classée sans suite après instruction (inexactitude ou insuffisance)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jusqu'à 2 mois après la clôture puis suppression</li> </ul>
<b>Utilisation abusive du dispositif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conservation jusqu'au terme de la procédure et expiration des voies de recours puis suppression</li> </ul>
<b>Faits avérés donnant lieu à une procédure disciplinaire ou contentieuse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conservation des données jusqu'au terme de la procédure et des voies de recours</li> </ul>

## Textes de référence

---

- |                 |  |
|-----------------|--|
| Code du travail | - Article L.1132-3-3 et L.1232-4   |
| Code Pénal      | - Article 122-9  |
| Autres          | - 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 (loi Sapin II)         |
|                 | - 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 |
|                 | - Loi n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte  |
|                 | - Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux lanceurs d'alerte  |