

PROCÉDURE – Dispositif lanceur d’alerte



1. INTRODUCTION

Le Groupe Atlantic adhère aux règles de droit des pays dans lesquels il exerce ses activités et entend bâtir un environnement de travail sûr, sécurisé et respectueux au sein de ses sociétés.

Le Groupe Atlantic est convaincu de l’importance des signalement des violations de la loi, des réglementations, normes et règles définis par les procédures internes ainsi que des manquements et des comportements contraires à l’éthique, pour garantir un niveau élevé de culture éthique et d’intégrité dans un contexte serein, en toute confidentialité.

L’objectif de la présente procédure de signalement (ci-après dénommée la "Procédure") est de fixer le cadre dans lequel toute violation éventuelle peut être signalée.

Le lanceur d’alerte désigne une personne qui signale une violation de la loi, des réglementations, des règles internes du Groupe Atlantic ou des règles éthiques. Il peut s’agir d’un collaborateur du Groupe Atlantic, mais aussi de toute autre partie prenante, tels que les prestataires de services externes, les sous-traitants, les fournisseurs, les actionnaires, tout membre d’un organe de gouvernance ou de direction, d’anciens collaborateurs, de candidats à l’embauche, de bénévoles, de stagiaires rémunérés ou non.

Le Comité d’Alerte se compose de la Directrice Juridique du Groupe Atlantic, d’une Directrice des Ressources Humaines internationales, de la Directrice RSE et d’un Directeur Financier. Ils gèrent les processus définis dans la présente Procédure et sont responsables de la communication avec les lanceurs d’alerte.

La Procédure s’applique à toutes les filiales du Groupe Atlantic, à l’exception des entités ayant instauré leurs propres procédures conformément à la législation locale. En cas de conflit entre l’une des dispositions de la Procédure et la réglementation locale, cette dernière prévaut.

2. COMMENT FAIRE UN SIGNALEMENT ?

Un signalement peut être réalisé de plusieurs manières :

- ✓ En parler avec votre manager ou personne de l’équipe RH.
- ✓ Par courrier ou par email.
- ✓ En utilisant la plateforme GA ALERT (groupe-atlantic.signalement.net). Cette plateforme en ligne est un canal interne. Elle est hébergée sur le serveur d’un tiers afin d’en garantir la confidentialité.

GA ALERT est disponible dans 13 langues. Elle est simple d’utilisation, et assure le suivi des signalements.

Le lanceur d'alerte doit simplement cliquer sur le bouton « Make a report » (Effectuer un signalement), choisir le type de signalement et renseigner les informations. Il reçoit alors un code confidentiel qu'il peut utiliser pour compléter le signalement ou suivre sa procédure d'investigation.

Le lanceur d'alerte peut rester anonyme s'il ne souhaite pas divulguer de données personnelles, craint des représailles ou pour une toute autre raison. L'investigation des signalements anonymes est toutefois généralement plus complexe.

L'utilisation de la plateforme GA ALERT n'est pas obligatoire et ne remplace pas les canaux de signalement décrits ci-dessus.

3. CATEGORIES DE SIGNALEMENTS

Le Groupe Atlantic a défini 11 domaines particulièrement exposés au risque de violation. Vous trouverez chaque catégorie assortie de sa définition dans le tableau ci-dessous. Si le signalement ne correspond à aucune catégorie, le lanceur d'alerte doit sélectionner l'option « Other breaches » (Autres violations).

Catégorie de signalement	Définition
1) Corruption et conflit d'intérêts	<p>La corruption consiste à donner ou à proposer de l'argent, un bien ou un service à une personne physique ou à une société qui détient un pouvoir en échange d'un avantage indu. Exemples : paiements à un agent de l'administration fiscale ou douanière pour déroger aux lois et éviter des pénalités ou des blocages de marchandises, etc.</p> <p>Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle l'intérêt personnel d'un collaborateur du Groupe Atlantic est de nature à influencer sur l'exercice de ses activités au sein de son service. Exemple : un salarié dans le cadre de ses fonctions est en relations d'affaires pour le Groupe Atlantic avec des personnes proches (parents, amis) ou avec une société contrôlée par des proches. Cette situation est de nature à affecter sa capacité de jugement et de décision à l'encontre des intérêts du Groupe, elle doit donc être prohibée.</p>
2) Blanchiment d'argent	<p>Le blanchiment d'argent consiste à utiliser des fonds provenant d'activités illégales en les réinjectant dans des activités commerciales légales.</p>
3) Fraude comptable	<p>La fraude comptable se traduit généralement par la contrefaçon ou la fausse déclaration de documents ou de rapports comptables pour obtenir des gains financiers, dissimuler les dettes de la société ou pour une toute autre raison.</p> <p>Exemples : un salarié utilise une fausse comptabilité pour dissimuler des pertes frauduleuses, un salarié réclame des notes de frais excessives, un client ou un salarié falsifie les comptes.</p>
4) Fraude, escroquerie et vol	<p>Fraude : délit consistant à obtenir de l'argent ou des avantages financiers par des manœuvres de duperie ou d'abus de confiance.</p> <p>Escroquerie : délit consistant à s'approprier de l'argent ou des biens confiés à l'auteur du délit et à détourner cet argent ou ces biens pour une finalité autre que leur utilisation initiale.</p>

	<p>Vol : enlèvement physique de marchandises ou de biens sans l'autorisation de leur détenteur et avec l'intention de l'en déposséder de manière permanente.</p>
5) Protection de l'environnement	<p>Exemples de violations : déversement de déchets dangereux dans les cours d'eau, fleuves et océans, incinération illégale ou élimination inappropriée de déchets, etc.</p>
6) Discrimination, harcèlement, violence	<p>La discrimination consiste à traiter différemment une personne ou un groupe de personnes, par rapport à d'autres individus placés dans la même situation, en raison de leur âge, orientation sexuelle, religion, race, couleur de peau, sexe, etc. Ce traitement peut être défavorable, ou favorable en cas de discrimination positive, mais il est invariablement injuste.</p> <p>Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à une atteinte à ses droits et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale, ou une menace pour son évolution professionnelle.</p> <p>Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.</p> <p>La violence se traduit par des agressions physiques ou psychologiques avec l'intention de blesser, d'abuser, de porter préjudice à une personne.</p>
7) Travail des enfants et travail forcé	<p>Toute violation aux principes décrits dans le UN Global Compact.</p>
8) Santé et sécurité au travail	<p>Les salariés doivent travailler dans un environnement sûr et sain. Les conditions de travail ne doivent pas mettre en péril leur santé ou leur sécurité. Les salariés, les visiteurs et les fournisseurs doivent respecter la réglementation en matière de sécurité et les règles définies en interne.</p>
9) Représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte	<p>Les mesures de représailles peuvent se traduire par un traitement non équitable, des atteintes à la réputation, un harcèlement, la mise en place de sanctions, un licenciement, la résiliation anticipée d'un contrat, etc.</p>
10) Violation du droit de la concurrence	<p>Les pratiques suivantes peuvent restreindre la concurrence : discussions, collusions ou accords avec des concurrents sur les prix ou les conditions de marchés ; entente lors de la soumission d'offres, répartition des marchés ou des clients, restrictions de distribution et de production, boycott de clients ou de fournisseurs.</p>
11) Engagements des fournisseurs	<p>Le Groupe Atlantic exige de ses fournisseurs un engagement dans le domaine de l'environnement, de la protection de la santé et de la sécurité des individus, du respect de la</p>

déontologie et du droit du travail. Les fournisseurs doivent respecter les engagements décrits dans la Charte Achats Responsable du Groupe Atlantic.

Le lanceur d'alerte doit mentionner autant d'informations que possible ou dont il dispose, y compris mais sans s'y limiter le nom des personnes concernées, une description complète des faits rapportés ainsi que des preuves à l'appui. Le lanceur d'alerte doit expliquer les raisons pour lesquelles il/elle a été personnellement informé(e) des faits.

Avant d'envoyer le signalement, les lanceurs d'alerte doivent s'assurer que les informations signalées :

- ✓ sont exactes
- ✓ ne sont pas disponibles dans le domaine public
- ✓ ne correspondent pas à des rumeurs non fondées

Les personnes qui signalent de manière délibérée et sciemment des informations erronées ou fallacieuses ne bénéficieront d'aucune protection. La protection ne s'appliquera pas non plus aux individus qui signalent des informations relevant du domaine public ou reposant sur des rumeurs non fondées.

IMPORTANT : GA ALERT n'a pas vocation à traiter une situation d'urgence ou de danger imminent.

4. DÉROULEMENT DU SIGNALEMENT

Cette section décrit les actions types menées lors d'un signalement via GA ALERT, de sa réception à sa clôture. L'investigation de chaque signalement est toutefois spécifique en raison de sa complexité, du contexte, de la gravité des conséquences, etc.

En cas de risque grave ou de préjudices imminents, le signalement peut être exceptionnellement confié aux forces de police ou à d'autres autorités compétentes.

Étape 1. Le lanceur d'alerte transmet un signalement via GA ALERT.

Étape 2. Le premier destinataire du signalement est un membre du Comité d'alerte (ci-après « le Référent Principal »). Le Référent Principal confirme la réception du signalement en envoyant une réponse à son auteur dans un délai de 7 jours à compter de sa date de réception. La confirmation de la réception du signalement ne garantit pas sa recevabilité.

Étape 3. Le Référent Principal, en coordination avec le Comité d'Alerte, évalue la recevabilité du signalement. Le lanceur d'alerte sera informé dans un délai raisonnable de la recevabilité ou non de son signalement.

Étape 4. Si le signalement est recevable, le Référent Principal désigne un (ou plusieurs) référents locaux qui seront chargés d'instruire le signalement. Il leur donnera un accès exclusivement réservé à ce signalement sur la plateforme GA ALERT.

Étape 5. Le référent local élabore un plan d'investigation pour réaliser une enquête interne adaptée à la complexité du signalement et à la pertinence des éléments de preuve fournis, en respectant la confidentialité du signalement.

À ce stade de la procédure, le lanceur d'alerte peut être invité à fournir des renseignements complémentaires qui faciliteront l'investigation. Les échanges avec le lanceur d'alerte sont effectués

via la plateforme GA ALERT. Des entretiens peuvent être réalisés avec le lanceur d’alerte et/ou les personnes potentiellement concernées par le signalement.

Étape 6. Le référent local mène les investigations et rédige un rapport transmis au Comité d’Alerte via la plateforme GA ALERT.

Étape 7. Le Référent Principal informe le lanceur d’alerte sur les suites données à l’alerte, dans un délai maximal de 3 mois à compter de l’accusé réception de l’alerte.

5. PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE CONTRE LES MESURES DE REPRÉSAILLES

Le terme « représailles » désigne toute action directe ou indirecte survenant dans un contexte professionnel suite à la réalisation d'un signalement pouvant être préjudiciable pour le lanceur d’alerte.

Le Groupe Atlantic protège les lanceurs d’alerte qui révèlent, de manière désintéressée et en toute bonne foi, une violation d’une règle, un délit ou un crime, même si les faits dénoncés s'avèrent inexacts et qu'aucune action ultérieure ne peut être prise.

Les personnes signalants ou rendant publiques des informations afférentes à des violations s'avérant être fausses, ou recourant à la mauvaise foi, s'exposent à des sanctions.

Tout salarié qui entrave ou a entravé l'émission d'un signalement ou ayant engagé des mesures de représailles à l'encontre d'un lanceur d'alerte peut également faire l'objet de poursuites judiciaires et de sanctions disciplinaires, conformément aux codes et procédures internes ou externes.

6. TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES - CONFIDENTIALITÉ

Tout au long du processus de signalement le Groupe Atlantic collecte les données suivantes :

- ✓ Identité, fonction et coordonnées du lanceur d'alerte (si disponibles) ;
- ✓ Informations sur les personnes visées par la violation désignées par le lanceur d'alerte ou identifiées lors de l'instruction ;
- ✓ Informations sur les personnes impliquées dans la violation (témoins, victimes, complices, etc.) désignées par le lanceur d'alerte ou identifiées lors de l'instruction ;
- ✓ Faits dénoncés ;
- ✓ Informations disponibles dans les documents accompagnant le signalement ou fournies par le lanceur d'alerte lors de l'instruction ;
- ✓ Informations recueillies dans le cadre de la vérification et de l'instruction des faits signalés ;
- ✓ Informations recueillies dans le cadre des mesures d'exécution et exposées dans la synthèse du cas.

Le Groupe Atlantic traite les données personnelles mentionnées ci-dessus dans le respect des obligations imposées par la directive (UE) 2019/1937 du 23/10/19 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

Le recueil et le traitement de ces données personnelles est destiné à déterminer la recevabilité des signalements, à vérifier les faits et à prendre les mesures correctives requises.

Les données personnelles non pertinentes pour le traitement d'un signalement spécifique ne seront pas recueillies. Dans le cas où elles le seraient de manière involontaire, elles seront supprimées dans les meilleurs délais.

Un droit d'accès, de rectification et d'opposition à l'utilisation des données peut être exercé dans le cadre légal et réglementaire en contactant le Comité d'Alerte ou le DPO du Groupe Atlantic.

Le Groupe Atlantic garantit le strict respect de la confidentialité des données personnelles. La divulgation de l'identité du lanceur d'alerte, de la personne visée et des tiers mentionnés dans le signalement (témoins ou collègues par exemple) est formellement interdite, sauf aux personnes chargées de l'enquête interne ou à la demande d'une autorité judiciaire ou avec l'accord du lanceur d'alerte. La protection de la confidentialité ne s'applique pas si le lanceur d'alerte a révélé publiquement et intentionnellement son identité.

Si les résultats du rapport d'enquête ne confirment pas la matérialité des allégations de l'alerte ou s'il n'a pas été possible de prouver les faits allégués, Groupe Atlantic détruira les données à caractère personnel dans les 2 mois suivant la clôture de l'alerte sur la plateforme GA ALERT.

Si des mesures disciplinaires ou légales doivent être prises à l'encontre d'un ou de plusieurs individus mentionnés dans le signalement, les données relatives au signalement seront conservées jusqu'à la fin des procédures et des actions légales.

À la fin du processus de traitement du signalement, les données personnelles seront temporairement stockées par le Référent Principal dans la base de données d'archivage de la plateforme GA ALERT. La période de conservation des données dépend des directives légales applicables au type ou à la nature spécifique des documents et des éléments de preuve.