

PROCÉDURE D'ALERTE DU GROUPE ATLANTIC

1.	INTRODUCTION ET DEFINITION DU LANCEUR D'ALERTE	1
2.	CANAUX DE SIGNALEMENT	2
3.	TYPES DE SIGNALEMENTS SUR GA ALERT	3
4.	EFFECTUER UN SIGNALEMENT SUR GA ALERT	6
5.	PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE	8
6.	TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES.	9

1. INTRODUCTION ET DEFINITION DU LANCEUR D'ALERTE

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 du signalement des violations de la loi, des réglementations, normes et principes définis par le Groupe Atlantic ainsi que des manquements et des comportements contraires à l'éthique, pour garantir un niveau élevé d'intégrité dans un contexte transparent, en toute confidentialité. L'objectif de la présente procédure d'alerte (ci-après dénommée "Procédure") est de fixer le cadre dans lequel les manquements éventuels peuvent être signalés.

Le lanceur d'alerte désigne une personne physique qui signale sans aucune contrepartie financière et de bonne foi, une violation de la loi, des réglementations ou des règles internes du Groupe Atlantic. Lorsque les informations signalées n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance. Le lanceur d'alerte peut être un collaborateur du Groupe Atlantic, une personne dont la relation de travail s'est terminée, une personne qui s'est portée candidate à un emploi, les actionnaires, membres du conseil d'administration, cocontractants du Groupe Atlantic, leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, des membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi que les membres de leur personnel et les personnes occupant des postes de direction.

Le Comité d'alerte se compose du directeur juridique du Groupe Atlantic, du directeur des ressources humaines internationales, du directeur RSE, du directeur financier et du responsable compliance. Ensemble, ils définissent les processus établis dans la présente Procédure.

La présente 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 présente Procédure et la réglementation locale, cette dernière prévaudra.

2. CANAUX DE SIGNALEMENT

2.1 Signalement interne

Un manquement peut être signalé en interne de plusieurs manières :

- ✓ En exposant l'incident auprès de l'un de vos responsables ou membre de la fonction RH en face-à-face ou par téléphone, ou e-mail. Votre hiérarchie ou membre de la fonction RH aura pour mission de répondre à vos questions, de vous accompagner et de vous informer des actions mises en place suite à votre signalement.
- ✓ Par courrier ou par e-mail à l'adresse compliance@groupe-atlantic.com.
- ✓ 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 de garantir la confidentialité de la procédure.

GA ALERT est disponible dans treize langues. Elle est intuitive et permet d'émettre facilement des signalements et de les suivre.

Le lanceur d'alerte peut conserver son anonymat. Les informations recueillies dans un signalement sont confidentielles (ex : identité de l'auteur du signalement, personnes visées, tiers mentionné) et ne sont accessibles qu'aux personnes autorisées à en connaître. Les informations ne pourront être communiquées à des tiers que lorsque cette communication est nécessaire pour traiter le signalement.

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

2.2 Signalement externe

La loi a fixé une liste d'autorités pouvant être saisies par les lanceurs d'alerte sans avoir nécessairement procédé au préalable à un signalement interne. Les autorités externes sont tenues de mettre à disposition, sur leur site internet, les règles de procédure qu'elles appliquent ainsi que les moyens qui permettent de les saisir.

Chaque pays (ou uniquement les pays soumis à l'obligation légale de créer des canaux d'alerte externes) possède ses propres autorités compétentes habilitées à recevoir les signalements.

2.3 Divulgateion publique

La divulgation publique de l’alerte (ex : médias, réseaux sociaux) n’est possible que dans certaines hypothèses strictement définies par la loi, sous peine, pour le lanceur d’alerte de perdre le bénéfice de toute protection :

- Si le lanceur d’alerte a saisi une autorité externe qui ne lui a pas apporté de réponse appropriée dans les délais requis.
- En cas de danger grave ET imminent pour les alertes qui ne portent pas sur des informations obtenues dans un cadre professionnel.
- En cas de danger imminent OU manifeste pour l’intérêt général, notamment lorsqu’il existe une situation d’urgence ou un risque de préjudice irréversible, pour les alertes qui portent sur des informations obtenues dans un cadre professionnel.
- Si le lanceur d’alerte risque des représailles en saisissant l’autorité externe ou si l’autorité ne permet pas de remédier efficacement à l’objet de l’alerte

Lorsque l’alerte est susceptible de porter atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationale, la divulgation publique n’est possible qu’en cas d’absence de réponse appropriée de l’autorité externe.

3. TYPES DE SIGNALEMENTS SUR GA ALERT

Le Groupe Atlantic a défini douze domaines sensibles pouvant faire l’objet de manquements. 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
<p>1) Corruption et conflit d'intérêts</p>	<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.</p> <p>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

Le blanchiment d'argent consiste à recycler des fonds provenant d'activités illégales en les réinjectant dans des activités commerciales légales.

3) Fraude comptable

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.

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 pour dérober de l'argent.

4) Fraude, escroquerie et vol

Fraude : délit consistant à obtenir de l'argent ou des avantages financiers par des manœuvres de duperie ou d'abus de confiance.

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.

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.

5) Protection de l'environnement

La protection de l'air, de l'espace, de l'eau, de la terre et de la biodiversité est fondamentale. Le Groupe Atlantic s'engage à réduire l'impact environnemental des sites industriels et à développer des produits plus écologiques.

Quelques exemples de violations : déversement de déchets dangereux dans les cours d'eau, fleuves et océans ; incinération des déchets ; élimination inappropriée des déchets, etc.

6) Discrimination, harcèlement, violence

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.

Le harcèlement se définit comme un comportement offensif visant un individu qui peut se traduire par des plaisanteries blessantes, des violences physiques, des menaces, des tentatives d'intimidation, des moqueries, des insultes, des actes d'ingérence

dans la vie professionnelle, des attouchements non consentis sans raison valable.

La violence se traduit par des agressions physiques ou psychologiques avec l'intention de blesser, d'abuser, de porter préjudice ou de détruire une personne.

7) Travail des enfants et travail forcé

Le Groupe Atlantic œuvre pour lutter contre le travail des enfants et le travail forcé en France et dans tous les pays où ses filiales sont implantées.

En France et en Europe, la loi punit sévèrement toute forme d'incartade à cette politique.

Le Groupe Atlantic exige de ses fournisseurs le respect de ses engagements dans ce domaine.

Le signalement d'abus de cette nature au sein du Groupe est fondamental.

8) Santé et sécurité professionnelles

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. Toute violation de la santé et de la sécurité professionnelles doit être signalée.

9) Protection des données personnelles

La protection des données est un dispositif juridique destiné à garantir leur confidentialité.

Quelques exemples de violations : violation des données personnelles, traitement de données personnelles en dehors d'une finalité ou d'un cadre légal, violation de la sécurité et de la confidentialité des données personnelles, contrôle inapproprié du transfert de données personnelles ou accès à/par des tiers, traitement inadéquat des demandes d'accès aux données personnelles, manque de communication d'informations sur le traitement des données personnelles, etc.

10) Représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte

Les mesures de représailles peuvent se traduire par un traitement non équitable, des atteintes à la réputation, du harcèlement, la mise en place de sanctions, un licenciement, la résiliation anticipée d'un contrat, etc. Un lanceur d'alerte potentiel doit être convaincu du fait qu'il sera protégé contre toutes formes de représailles, ce qui incitera les individus à signaler les violations. L'auteur d'un signalement a toutes les raisons de croire que les informations fournies sont véridiques.

11) Violation concernant le droit de la concurrence

La concurrence occupe une place très importante dans la mesure où elle améliore la qualité des biens et des services et instaure des normes professionnelles élevées.

Les pratiques suivantes peuvent restreindre la concurrence : détermination de prix fixes, limitations de la production, partage des marchés, soumissions d'offres collusoires, abus de prise de contrôle/monopoles, fusions-acquisitions, etc.

12) Engagements des fournisseurs

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 déontologie et du droit du travail. Les fournisseurs doivent obéir aux principes exposés dans la « CHARTE CSR DES FOURNISSEURS » du Groupe Atlantic.

4. EFFECTUER UN SIGNALEMENT SUR GA ALERT

La présente section décrit le déroulement d'un signalement effectué à l'aide du canal interne GA ALERT.

Étape 1. Le lanceur d'alerte émet un signalement dans GA ALERT.

Le lanceur d'alerte doit 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 la procédure d'instruction.

Le signalement doit mentionner toutes les informations factuelles pertinentes, avec la date de l'incident et l'identité des individus concernés. Il peut être accompagné d'éléments de preuve. 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 :

- ✓ ne sont pas relatives au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire ou au secret professionnel de l'avocat
- ✓ ne correspondent pas à des rumeurs non fondées

Les personnes qui signalent de manière délibérée et sciemment des informations erronées ou fallacieuses ou listées ci-dessus ne bénéficieront pas de la protection accordée au lanceur d'alerte.

REMARQUE : les canaux de signalement du Groupe Atlantic n'ont pas une vocation d'urgence et l'obtention d'une réponse ne sera pas immédiate.

Étape 2. Les premiers destinataires du signalement sont le Directeur juridique et le responsable Compliance (ci-après « les Référénts principaux »). Les Référénts principaux confirment la réception du signalement en envoyant une réponse à son auteur dans un délai de 7 (sept) jours à compter de sa date de réception. La confirmation de la réception du signalement ne garantit pas sa recevabilité.

Étape 3. Les Référénts principaux évaluent la recevabilité du signalement.

Le lanceur d'alerte sera informé dans un délai raisonnable de la recevabilité ou non de son signalement. Si le signalement ne s'inscrit pas dans la présente procédure, le lanceur d'alerte sera invité à utiliser d'autres canaux.

L'auteur du signalement sera tenu au courant de l'avancement de l'instruction dans un délai de trois mois à compter de la confirmation de la réception du signalement, ou, si aucune confirmation n'a été transmise au lanceur d'alerte, dans un délai de trois mois à compter de l'expiration du délai de sept jours après l'émission du signalement.

Il recevra des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement.

Étape 4. Lorsque cela est nécessaire, les Référénts principaux désignent un ou plusieurs référent(s) spécifique(s) qui sera(ont) chargé(s) d'instruire le signalement, si nécessaire en collaboration avec les Référénts principaux. Ils leur donneront un accès exclusivement réservé à ce signalement spécifique sur la plateforme GA ALERT.

Étape 5. Le référent spécifique, si nécessaire en collaboration avec les Référénts principaux, élabore une stratégie d'instruction adaptée à la complexité des incidents signalés et à la pertinence des éléments de preuve fournis

À ce stade de la procédure, le lanceur d'alerte peut être invité à fournir des renseignements complémentaires afin de disposer de faits plus pertinents qui faciliteront l'instruction. Les échanges avec le lanceur d'alerte transiteront par la plateforme GA ALERT qui permet d'envoyer des messages. Le lanceur d'alerte peut indiquer ses préférences en termes de moyens de communication.

Lors de l'élaboration de la stratégie d'instruction, les référents devront systématiquement tenir compte des obligations de confidentialité.

Étape 6. Le référent spécifique, si nécessaire en collaboration avec les Référénts principaux, mène l'instruction et rédige un rapport à partir des résultats de l'instruction.

À ce stade de la procédure, comme à tout autre stade, le signalement peut être clôturé par manque d'éléments de preuve ou pour d'autres raisons (allégations inexactes ou infondées, signalement devenu sans objet...). L'auteur du signalement est informé par écrit de la clôture du dossier.

Étape 7. Exécution des mesures. Exemples d'actions possibles :

- Formation de la personne mise en cause, notamment aux règles de déontologie ;
- Entretien avec la personne mise en cause afin de recueillir ses explications et/ou de lui signifier un avertissement ;
- Renvoi à une autorité compétente pour approfondir l'instruction ;
- Arrêt de la violation répétée ;
- Sanctions disciplinaires ;
- Résiliation du contrat avec le partenaire ;
- Autres mesures.

Étape 8. Le référent spécifique, si nécessaire en collaboration avec les Référents principaux, rédige une synthèse du cas. Cette synthèse doit mentionner le contexte du signalement, la description du processus d'instruction et les éléments de preuve recueillis, les mesures mises en place et les recommandations effectuées pour éviter toute réitération de la violation.

5. PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE

Seules les personnes répondant à la définition du lanceur d'alerte et ayant signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues par la présente procédure et dans le respect de la loi, bénéficient de mesures de protection contre les représailles (licenciement, refus de promotion, intimidation, discrimination, résiliation anticipée d'un contrat de travail, atteintes à la réputation de la personne etc.), menaces ou tentatives de représailles.

Les facilitateurs (toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation dans le respect de la loi) ou personnes en lien avec l'auteur du signalement bénéficieront également de ce droit de protection contre le risque de représailles.

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 faire l'objet de poursuites judiciaires et de sanctions disciplinaires, conformément aux codes et procédures internes ou externes. Les auteurs de signalement victimes de mesures de représailles pourront avoir droit à une indemnisation pour compenser les préjudices subis.

6. TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES

Tout au long du processus de signalement et lors de l'analyse ultérieure des signalements émis et du déroulement de l'instruction, le Groupe Atlantic se contente d'enregistrer 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 octobre 2019 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 de l'auteur du signalement, 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 de l'auteur du signalement. La protection de la confidentialité ne s'applique pas si l'auteur du signalement a révélé intentionnellement son identité dans le cadre d'une divulgation publique.

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 deux mois suivant la clôture de l'alerte sur la plateforme GA.

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 signalement ou de l'ensemble des procédures engagées après le signalement, les données personnelles seront temporairement stockées par le référent principal dans la base de données d'archivage. 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.