

**DISPOSITIF LANCEUR D'ALERTE AVEC PROCEDURE
INTERNE DE RECUEIL ET DE TRAITEMENT DES
SIGNALEMENTS**

GROUPE EPSA

Les entités EPSA, en qualité d'employeurs, souhaitent, définitivement, mettre l'accent sur la garantie du respect de la santé et de la sécurité des collaborateurs et de l'ensemble de ses parties prenantes.

Au-delà des obligations légales, EPSA a, à cœur, de créer un environnement de travail au sein duquel l'expression de tous et toutes est possible et encouragée, incarnant ainsi sa raison d'être visant à faire d'EPSA un tremplin qui révèle les talents particuliers de chacun et chacune, au travers de métiers singuliers et en proposant un champ d'opportunités favorables à l'épanouissement personnel et l'accomplissement professionnel.

Le présent document précise ainsi la procédure d'alerte et ses conditions d'utilisation.

I. Champ d'application du dispositif d'alerte

Le dispositif d'alerte éthique permet notamment aux collaborateurs permanents ou occasionnels (CDD, stagiaires, ...), salariés intérimaires, et toutes les parties prenantes extérieures à l'entreprise (clients, prestataires de services, sous-traitants, fournisseurs ...), mais également aux membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance, d'effectuer un signalement conformément à la 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, dite **loi « Sapin 2 »**, la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, ainsi, notamment qu'au **décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022** relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

II. Faits susceptibles d'être signalés

- un crime ou un délit,
- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.
- une violation ou une tentative de dissimulation de violation du droit international ou de l'Union Européenne, d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement.

Ces faits peuvent également porter sur l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite pour la prévention de la corruption applicables aux salariés du Groupe EPSA et de toutes ses entités.

Le lanceur d'alerte peut signaler des faits qu'il n'aurait pas personnellement constatés, s'ils ont été portés à sa connaissance dans un cadre professionnel.

Sont exclus du champ de l'alerte les faits suivants :

- le secret de la défense nationale,
- le secret médical,
- le secret professionnel de l'avocat,

- le secret des délibérations judiciaires
- et le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire en matière pénale.

A titre d'exemple, un signalement pourrait porter sur :

- **la violation :**
 - des lois anti-corruption,
 - du droit de la concurrence,
 - du droit bancaire et comptable.
- **des faits susceptibles de constituer :**
 - une fraude interne ou externe,
 - une situation de harcèlement moral ou sexuel,
 - un agissement sexiste,
 - un outrage sexiste,
 - une agression sexuelle,
 - un acte de violence physique volontaire et ou verbale,
 - un cas de discrimination,
 - un risque pour la sécurité.

Il est rappelé que l'auteur du signalement doit agir en toute bonne foi et que dès lors, son signalement doit être opéré avec loyauté, honnêteté et sans intention malveillante, à défaut et conformément aux textes légaux et réglementaires applicables, sa protection pourrait être compromise.

III. Comment faire un signalement ?

L'auteur du signalement qui décide d'utiliser le dispositif d'alerte pour émettre une alerte éthique peut :

- Emettre un signalement externe, notamment auprès de l'autorité compétente (DGT, DGEFP, CNIL, etc.), auprès du défenseur des droits, auprès de l'autorité judiciaire, ou encore auprès de l'institution, organe ou organisme de l'Union européenne compétent s'agissant d'une violation du droit de l'union européenne.

Les autorités compétentes sont listées en annexe du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, lequel est notamment librement consultable sur le site internet [legifrance.fr](https://www.legifrance.gouv.fr), à l'adresse suivante : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGISCTA000046357770>

Et/ou

- Emettre un signalement interne écrit selon les modalités suivantes :
 - **globalement** via l'adresse email dédiée à l'alerte : compliance@epsa.com
 - **individuellement** via l'adresse email d'un des référents du dispositif d'alerte si l'objet de l'alerte le justifie, à savoir :

- Monsieur Cédric Laroyenne, Directeur de l'Engagement et Pôle Talent du Groupe EPSA : claroyenne@epsa.com
- Monsieur Grégory LE FOULER Group CFO, Finance, Legal, IT et Affaires Sociales : glefouler@epsa.com
- Le plus haut Responsable RH de l'entité désignée à savoir et à titre d'exemple à la date des présentes sur les entités françaises :
 - o Madame Louise CHAVANET, DRH EPSA PROCUREMENT : lchavanet@epsa.com
 - o Madame Victoria SERAINE, DRH EPSA MARKET PLACE : vseraine@epsa-marketplace.com
 - o Madame Marine HAMMER, DRH EPSA ENERGY & ENVIRONMET, EPSA TAX : mhammer@epsa.com
 - o Monsieur Mathieu LONQUETY, RRH EPSA INNOVATION : mlonquety@sogedev.com

L'auteur est informé qu'il peut joindre à son envoi tout élément de nature à étayer les faits qu'il signale.

Après accord exprès de l'auteur de l'alerte et après s'être assuré que le signalement le justifie, compliance@epsa.com, si le signalement est effectué globalement ou individuellement vers l'un des destinataires du dispositif d'alerte, se chargera de transmettre l'alerte vers les personnes suivantes sauf en cas de mise en cause directe ou indirecte lors du signalement :

- le manager direct ou indirect de l'auteur du signalement ou,
- un représentant de la fonction ressources humaines de l'entité,
- la Direction juridique et en cas de signalement pour harcèlement, le référent harcèlement du Comité Social et Economique (CSE) selon l'entité du Groupe EPSA concernée.

Tous les destinataires précités procéderont alors ensemble au traitement de l'alerte et en tiendront informés le représentant légal de/des structure(s) concernées.

- Emettre un signalement public, dans le cas d'une des trois hypothèses suivantes :
 - ✓ En cas de signalement externe sans qu'aucune mesure appropriée n'ait été prise dans un délai de 3 mois,
 - ✓ En cas de danger grave et imminent,
 - ✓ En cas de risque de représailles par l'une des autorités compétentes saisies, en raison des circonstances particulières de l'affaire, de mesures inappropriées, de preuves qui peuvent être dissimulées ou détruites, ou enfin si l'auteur du signalement a des motifs sérieux de penser que l'autorité compétente peut être en conflit d'intérêts, en collusion avec l'auteur des faits ou impliquée dans ces faits.

Il est rappelé que l'auteur du signalement a le droit de rester anonyme. Il est toutefois conseillé à l'auteur de donner ses coordonnées dans le cadre d'une alerte, sans que cela revête de caractère obligatoire.

Cette faculté n'est en aucun cas obligatoire et aucun reproche ne pourra vous être fait pour ne pas avoir signalé une situation.

IV. Que doit contenir un signalement ?

Pour une prise en compte adéquate, l'auteur du signalement devra préciser en l'objet de l'e-mail « Lanceur d'alerte » ainsi que le sujet de son signalement. A titre d'exemple :

- Vous êtes confronté à un client qui, en contrepartie du renouvellement d'un contrat qui vous lie, souhaite que lui soit offert une invitation à un évènement particulièrement prestigieux. Dans ce cas, l'objet de l'e-mail devra être « Lanceur d'Alerte – Cadeaux et invitations »,
- Vous êtes confronté à un salarié d'une entité EPSA qui agit potentiellement contre l'objet social de cette entité pour que soit fait acquisition, par le Groupe EPSA, de biens ou de services fournis par une entreprise dans laquelle l'un de ses proches exerce des responsabilités susceptibles d'influencer le déroulement du contrat en cause. Dans ce cas, l'objet de l'e-mail devra être « Lanceur d'Alerte – Conflits d'intérêts »,
- Vous ou un de vos collègues faites l'objet d'insultes, de moqueries, d'humiliations répétées dans le cadre de votre travail. Dans ce cas, l'objet de l'e-mail devra être « Lanceur d'Alerte – Harcèlement ».

L'auteur du signalement peut, s'il le souhaite, préciser :

- Son identité, sa fonction, et ses coordonnées,
- L'identité de la ou des personnes impliquées et, si possible, leur fonction ainsi que leurs coordonnées professionnelles,
- Une description de l'incident concerné avec toute précision factuelle nécessaire au traitement du signalement (date, lieu, moyens utilisés, témoins utiles etc...). Sur ce point, il est rappelé à l'auteur du signalement que cette description doit rester factuelle et présenter un lien direct avec l'objet de l'alerte,
- Tout élément ou document relatif à l'incident permettant d'étayer son existence.

V. Comment est traité le signalement interne ?

Le référent saisi qui reçoit un signalement écrit en informe l'auteur par un accusé réception écrit dans un délai maximal de 7 jours ouvrés. Ce délai permet à l'entreprise de demander tout complément d'information à l'auteur de ce signalement.

Le référent saisi vérifie, sauf si le signalement est anonyme, que l'auteur a la faculté de procéder à un signalement conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Si les faits rapportés constituent des indices suffisants et concordants permettant de caractériser une infraction, le dossier est instruit, au besoin une enquête interne et/ou externe est mise en place et au regard des conclusions, le référent se rapproche des autorités compétentes pour le traitement des faits signalés.

Le référent saisi informera par écrit l'auteur du signalement des mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement, ainsi que sur les motifs relatifs à ces mesures, dans un délai de 3 mois maximums courant :

- Soit, à compter de l'accusé réception,
- Soit, à défaut d'accusé de réception, à compter d'un délai de 7 jours ouvrés suivant le signalement.

Si les faits rapportés sont insuffisants pour caractériser une infraction ou ne respectent pas les conditions prévues par la loi, l'auteur reçoit une notification d'irrecevabilité avec des précisions sur les suites données, et tous les documents ou éléments transmis sont gérés conformément à notre politique de confidentialité.

S'il s'avère que les allégations sont inexactes ou infondées, ou lorsque le signalement est devenu sans objet, le signalement est clôturé. Concomitamment ou dans un délai raisonnable suivant la clôture, l'auteur du signalement en est informé par écrit

VI. Confidentialité et protection des données dans le cadre d'un signalement interne

La procédure garantit l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies dans les limites prévues par la loi, elles ne peuvent en aucun cas être communiquées à des tiers.

L'ensemble des destinataires sont, en effet, tenus à **une stricte confidentialité**. Pour plus d'information concernant la confidentialité à laquelle sont tenus les destinataires de l'alerte, ainsi que la politique de confidentialité des données, il convient de consulter le lien suivant <https://www.epsa.com/politique-de-confidentialite-des-donnees/>

La procédure est, par ailleurs, conforme aux dispositions RGPD.

L'accès aux informations est strictement interdit à toute autre personne non autorisée que le référent saisi.

Il est, enfin, précisé que les éléments de nature à identifier l'auteur du signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci.

VII. Comment est traité un signalement externe par les autorités ou les organismes compétents ?

L'auteur est informé que la procédure de signalement externe est facilement accessible sur le site service public.fr et à l'adresse suivante : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32031>

Il est rappelé que le signalement externe peut être effectué soit directement, soit après le signalement interne. Il s'effectue auprès de l'autorité compétente (cf. « 3/ Comment faire un signalement ».), auprès du défenseur des droits, auprès de l'autorité judiciaire, ou encore auprès de l'institution, organe ou organisme de l'Union européenne compétent s'agissant d'une violation du droit de l'union européenne. Le signalement externe doit préciser si un signalement interne a ou non été transmis.

L'auteur du signalement doit être informé par écrit de sa réception dans un délai de 7 jours ouvrés, sauf cas particulier. Dans un délai qui n'excédera pas, dans la plupart des cas, 3 mois et 7 jours ouvrés,

mais qui pourra être porté à 6 mois si les circonstances le justifient, l'autorité saisie communique par écrit à l'auteur du signalement les mesures envisagées ou prises.

VIII. Dispositions diverses

Le présent dispositif s'applique aux entités EPSA françaises et détenues à 100% par le Groupe EPSA.

Il est rappelé qu'il a été soumis à l'information-consultation du CSE pour les entités concernées, et mis à la disposition des salariés par tous moyens après accomplissement des formalités administratives.

Pour plus de détails sur le fonctionnement et les garanties offertes par le dispositif d'alerte, veuillez consulter le document « dispositif d'alerte conformité et éthique » ainsi que notre Charte dédiée à la politique EPSA en matière de violence et de harcèlement au travail.

CONTACT :

compliance@epsa.com

www.epsa.com