

# Procédure de transmission et de traitement des alertes du Groupe Idex

Le Groupe Idex s'engage à faire preuve d'exigence en matière éthique, en agissant dans le respect des principes d'intégrité, de transparence et de respect des droits humains (Politique d'engagement environnemental, social et sociétal).

Dans ce cadre, et en application de la loi 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 II") et de la loi du 27 mars 2017 *relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, le Groupe Idex a mis en place une procédure de transmission et de traitement des alertes permettant aux collaborateurs du Groupe (collaborateurs internes et/ou collaborateurs externes : clients, prestataires, fournisseurs, sous-traitants...) :

- de signaler les violations ou manquements graves à l'éthique ;
- de poser une question ayant trait à l'éthique.

## 1. Champ d'application de la procédure d'alerte

### Définition du lanceur d'alerte

Le collaborateur émettant une alerte doit nécessairement satisfaire aux conditions cumulatives suivantes pour que son alerte puisse faire l'objet d'un traitement :

- être une personne physique ;
- agir sans contrepartie financière ;
- être de bonne foi (les déclarations mensongères étant sanctionnables pénalement) ;
- ne pas révéler d'informations couvertes par le secret-défense, le secret médical ou le secret professionnel d'avocat.

### Définition de l'objet de l'alerte

Les violations ou manquements qui peuvent faire l'objet d'une alerte sont les suivants :

- un crime ou un délit ;
- une violation grave et manifeste d'un engagement international ratifié ou approuvé par la France ou d'un acte d'une organisation internationale ;
- une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Le dispositif d'alerte concerne notamment tout fait ou situation contraire aux règles et principes édictés par le Code de Conduite anti-corruption du Groupe Idex<sup>1</sup>.

Exemples de faits ou comportements pouvant faire l'objet d'une alerte :

<sup>1</sup> [Code de conduite anti-corruption Idex](#)

- favoritisme, prise illégale d'intérêts, concussion, détournement de fonds publics, trafic d'influence, corruption, conflit d'intérêts ;
- fraude financière ou fiscale, abus de biens sociaux ;
- pratiques anticoncurrentielles ;
- discrimination ;
- harcèlement moral et/ou sexuel ;
- manquements aux obligations de l'employeur en terme de sécurité, de santé et d'hygiène ;
- atteintes à l'environnement ;
- atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales (travail forcé, travail dissimulé, exploitation, conditions de travail illégales).

### **Dans quels cas mobiliser le dispositif d'alerte ?**

Avant de décider de mobiliser le dispositif d'alerte, il peut être utile de se poser les questions suivantes :

- en quoi consiste le manquement constaté ?
- est-ce que la situation constatée enfreint la loi et/ou les règles internes du Groupe ?
- cette infraction s'est-elle produite il y a longtemps ?
- a-t-on déjà remédié à ce problème ?
- de quelle façon cette situation serait-elle considérée par d'autres personnes ?
- quelles conséquences cette situation a-t-elle pour le Groupe ?

Il est parfaitement légitime de s'interroger sur certains comportements et le collaborateur qui souhaite déclarer une alerte ou qui s'interroge sur ses propres pratiques est invité, en cas de doute, à formuler toute remarque ou question. Un comportement ou une situation anormale ne doivent pas être ignorés, même en cas de doute.

Il est donc fortement recommandé de ne pas rester isolé mais de partager ses questionnements et ses préoccupations, en suivant, le cas échéant, la procédure décrite ci-après.

En complément de la déclaration d'une alerte selon les dispositions expliquées dans la présente procédure, le collaborateur peut également, s'il le souhaite, faire part de ses préoccupations à son supérieur hiérarchique et/ou au Directeur Juridique et/ou au Directeur des Ressources Humaines.

## 2. Modalités de transmission d'une alerte

### Comment déclarer une alerte ?

Pour déclarer une alerte, vous pouvez écrire à l'adresse [alertes@idex.fr](mailto:alertes@idex.fr) : décrire les faits concernés par l'alerte de manière précise (date, lieu, personnes concernées...) en joignant toute pièce utile et communiquer vos coordonnées (nom, adresse mail ou numéro de téléphone auxquels vous souhaitez être contactés).

Afin de conserver la confidentialité et de garantir l'impartialité du traitement des alertes, les référents internes chargés de leur analyse sont au nombre de quatre : le Directeur juridique, le Directeur des Ressources Humaines, le Directeur Financier et le Directeur de l'Engagement. Ils constituent le Comité éthique.

Même s'il est possible d'opérer un signalement de façon anonyme à partir d'une adresse mail privée ou par courrier (en écrivant à: Comité éthique du Groupe Idex, 18-20 quai du Point du Jour, 92100 Boulogne-Billancourt), le Groupe invite vivement l'auteur de l'alerte à révéler son identité afin de permettre le meilleur traitement possible de l'alerte, et le cas échéant, la meilleure protection du collaborateur.

Il est précisé que l'alerte peut être effectuée par téléphone ou par tout autre système de messagerie vocale et, sur la demande de l'auteur du signalement et selon son choix, lors d'une visioconférence ou d'une rencontre physique organisée au plus tard vingt jours ouvrés après réception de la demande. L'auteur de l'alerte a dans ce cas la possibilité de vérifier, de rectifier et d'approuver la transcription de la conversation ou le procès-verbal par l'apposition de sa signature.

### Quelles suites ?

La réception de l'alerte est confirmée par écrit dans un délai de sept jours ouvrés.

L'auteur de l'alerte est informé dans un délai raisonnable (n'excédant pas trois mois à compter de l'accusé de réception de l'alerte ou, à défaut d'accusé de réception, trois mois à compter de l'expiration d'une période de sept jours ouvrés suivant le signalement) des mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet de l'alerte.

A réception de l'alerte ou de la question, l'un des quatre membres du Comité éthique conduit une analyse préliminaire afin d'apprécier sa recevabilité. Cette analyse préliminaire vise à déterminer si le signalement ou la question entre dans le champ d'application du dispositif d'alerte :

- si l'analyse préliminaire révèle que l'alerte ou la question sort du champ d'application du dispositif, elle est déclarée irrecevable. Les données relatives à cette alerte sont détruites sans délai et l'auteur du signalement averti du/des motif(s) de cette irrecevabilité ;

- si l'alerte entre dans le champ d'application du dispositif, elle est déclarée recevable et il est procédé à son instruction. En fonction de la gravité et de la complexité des faits signalés, deux situations peuvent être distinguées :
  - s'il ressort de l'analyse préliminaire que les faits ne présentent pas de critères de gravité ou de complexité particuliers, le membre du Comité éthique qui a réalisé cette analyse préliminaire en informe les autres membres du Comité éthique et procède à son instruction ;
  - s'il ressort de l'analyse préliminaire que les faits présentent un ou plusieurs critère(s) de gravité et/ou de complexité, le membre du Comité éthique qui a réalisé cette analyse préliminaire saisit les autres membres du Comité éthique pour déterminer les modalités pratiques de l'enquête à conduire.

Au terme de l'analyse ou de l'enquête, si le manquement signalé est avéré, le Comité éthique en informe le Président du Groupe et formule des recommandations sur les suites à apporter à l'égard des personnes concernées et le plan d'actions à mettre en œuvre pour éviter toute récurrence par tout collaborateur du Groupe (mise en place de nouvelles procédures internes, renforcement de la sensibilisation, rappel des dispositions du Code de Conduite anticorruption etc...).

Si l'alerte a été déposée de manière anonyme, il revient à son auteur de se manifester auprès du Comité éthique s'il souhaite être informé des suites apportées.

Le Groupe garantit la destruction de toutes informations permettant l'identification des personnes dans un délai maximum de deux mois lorsqu'aucune suite n'est donnée à l'alerte, et en informe les personnes concernées.

### **Droits et obligations du collaborateur déclarant une alerte**

L'utilisation du dispositif d'alerte est facultative et sa non-utilisation par un collaborateur ne peut en aucun cas lui être reprochée.

- Destinataire de l'alerte

Le lanceur d'alerte peut choisir entre le signalement interne et le signalement externe à une autorité compétente (administration, autorité publique indépendante telle que le Défenseur des droits, Justice... (voir liste en annexe). La divulgation publique est possible dans certaines situations : en cas de risque de représailles ou de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général.

- Une protection renforcée

Le collaborateur qui satisfait aux obligations décrites ci-avant ne s'expose à aucune sanction disciplinaire en raison de son alerte, même si les faits énoncés se révèlent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite.

En particulier, aucun collaborateur qui formule une alerte ne pourra être licencié ou faire l'objet de sanction disciplinaire et/ou discriminatoire, notamment en matière de rémunération, d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir relaté ou témoigné de bonne foi des faits dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et dans des conditions conformes au présent dispositif.

Si un collaborateur ayant transmis une alerte estime avoir subi de telles mesures de discrimination, il doit en informer immédiatement le Comité éthique qui examinera la demande et prendra, le cas échéant, les mesures nécessaires afin de remédier à cette situation.

#### A noter

*Toute personne physique (ou morale) qui agit de manière dilatoire ou abusive contre un lanceur d'alerte en raison des informations signalées ou divulguées peut être condamnée au paiement d'une amende civile de 60 000 €. Cette amende civile peut être prononcée sans préjudice de l'octroi de dommages et intérêts à la victime de la procédure dilatoire ou abusive.*

- Obligations du collaborateur déclarant une alerte

Chaque collaborateur doit avoir conscience, lorsqu'il signale un comportement ou une situation, que les informations fournies ou allégations sont susceptibles de justifier une enquête et d'entraîner des décisions affectant d'autres collaborateurs ou parties tierces.

L'utilisation abusive du dispositif de signalement expose son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi, que le cas échéant, à des poursuites judiciaires.

### **3. Modalités et droits entourant le traitement des données personnelles collectées au travers des alertes**

Le Comité éthique destinataire des alertes et questions posées les instruit dans les conditions de confidentialité qui répondent à une exigence stricte et proportionnée au regard de la finalité du traitement.

Dans la limite des seuls besoins de vérification ou de traitement de l'alerte ou de la question posée, et dans la limite des seules informations strictement nécessaires à la finalité poursuivie, les données personnelles traitées dans le cadre du dispositif d'Alerte éthique pourront également être communiquées :

- à des personnes internes ou externes au Groupe IDEX (collaborateurs des membres du Comité éthique et experts tels que des avocats et autres conseillers professionnels pour la constatation, la défense ou l'exercice des

- droits en justice), dont le concours est rendu nécessaire dans le cadre du traitement de l'alerte, en raison de leurs missions ou de leurs fonctions ;
- aux autorités compétentes (autorités judiciaires / administratives et organismes de réglementation), conformément aux lois applicables.

Toute personne identifiée, par quelque moyen que ce soit, dans le cadre du dépôt d'une alerte ou lors de la réalisation d'une enquête interne a le droit d'accéder aux informations la concernant ainsi que de faire rectifier ou supprimer des informations qu'elle jugerait incomplètes, inexactes, ambiguës ou obsolètes.

La ou les personnes mises en cause dans le cadre d'une alerte sont ainsi informées de l'enregistrement de données personnelles la concernant afin de lui permettre de s'y opposer pour un motif légitime et/ou de faire modifier ou supprimer toute information qu'elle estime erronée. Le délégué à la protection des données est joignable à l'adresse : [dpo@idex.fr](mailto:dpo@idex.fr)

La ou les personnes mises en cause, ne peuvent en aucun cas avoir accès aux informations relatives à l'identité du collaborateur qui a déclaré une alerte.

## ANNEXE

### Liste des organismes pouvant être saisis

#### Marchés publics :

- Agence française anticorruption (AFA), pour les atteintes à la probité
- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), pour les pratiques anticoncurrentielles
- Autorité de la concurrence, pour les pratiques anticoncurrentielles

#### Protection de l'environnement :

- Inspection générale de l'environnement et du développement durable (IGEDD)

#### Protection de la vie privée et des données personnelles, sécurité des réseaux et des systèmes d'information :

- Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)
- Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI)

#### Violations relatives au marché intérieur :

- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), pour les pratiques anticoncurrentielles
- Autorité de la concurrence, pour les pratiques anticoncurrentielles et les aides d'Etat
- Direction générale des finances publiques (DGFIP), pour la fraude à l'impôt sur les sociétés

#### Relations individuelles et collectives du travail, conditions de travail :

- Direction générale du travail (DGT)

#### Emploi et formation professionnelle :

- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

#### Droits et libertés dans le cadre des relations avec les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics et les organismes investis d'une mission de service public :

- Défenseur des droits

#### Discriminations :

- Défenseur des droits