

Extrait politique relative au droit d'alerte professionnelle

SOMMAIRE

1 - Introduction	2
1.1 Quel est l'objet de la présence politique ?	2
1.2 Pourquoi cette politique	2
2 -Principes et règles de la politique	2
2.1 Quand faut-il lancer une alerte ?	2
2.2 Quels faits peuvent être signalés ?	2
2.3 principes essentiels	2
2.4 Procédure de signalement	3
2.5 La procédure d'alerte interne	3
2.6 Traitement, conservation et accès aux données	5

1. Introduction

1.1- Quel est l'objet de la présente politique ?

La présente politique précise le cadre défini par le Groupe ABN AMRO et ses filiales, y compris le Groupe Neuflyze OBC (ci-après désigné par « le Groupe ») en matière de droit d'alerte professionnelle, lequel constitue le canal en dernier ressort de signalement des problèmes affectant ou susceptibles d'affecter l'intégrité et la réputation du Groupe. Elle s'inscrit dans les principes fondamentaux du Groupe et plus largement dans le cadre qu'il s'est donné en matière d'intégrité. Les abus et les irrégularités affectent l'intégrité du Groupe et peuvent avoir des conséquences graves pour les personnes et plus globalement pour la société. Il est important que le Groupe ait connaissance de tout abus et irrégularité, qu'il soit réel, potentiel ou suspecté (ci-après conjointement, les « irrégularités ») afin de pouvoir réagir, les atténuer et les éviter. Le canal des lanceurs d'alerte du Groupe est ouvert à tous les collaborateurs ainsi qu'aux tiers (via le site internet de la Banque Neuflyze OBC et la ligne téléphonique dédiée).

La politique décrit clairement les principes essentiels du Groupe, en matière d'alerte, les divers canaux de signalement, la procédure d'alerte et les rôles et responsabilités des différents intervenants dans ce processus. La politique explique également dans quelle mesure elle s'inscrit dans le cadre général que s'est donné le Groupe en matière d'intégrité.

1.2- Pourquoi cette politique ?

Cette politique présente une importance majeure car elle met en jeu l'intégrité et la réputation du Groupe auxquelles des irrégularités non signalées pourraient porter gravement atteinte. Il est donc indispensable de disposer d'un mécanisme cohérent et efficace pour faciliter ces signalements. Le Groupe encourage vivement ses collaborateurs et ses tiers à signaler tout type d'irrégularité.

2. Principes et règles de la politique

2.1 - Quand faut-il lancer une alerte ?

Le canal des lanceurs d'alerte du Groupe est ouvert à tous les collaborateurs ainsi qu'aux tiers (via le site internet et la ligne téléphonique dédiée du Groupe Neuflyze OBC) pour qu'ils puissent signaler toute irrégularité concernant le Groupe ou ses collaborateurs¹.

Toute irrégularité potentielle ou soupçonnée peut être signalée en toutes circonstances. La prise en charge du signalement dépendra alors de certaines conditions; des exemples de critères utilisés pour évaluer l'importance des informations contenues dans les signalements et pouvant déterminer l'opportunité de lancer une enquête sont donnés en paragraphe 2.5.1.

2.2 - Quels faits peuvent être signalés ?

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 permet au lanceur d'alerte de signaler :

- ▶ Un crime (vol aggravé, viol, torture, attentat, faux en écriture publique...) ou un délit (fraude fiscale, corruption, abus de bien social, abus de confiance, trafic d'influence, usage illégal de fonds public, harcèlement moral ou sexuel, discrimination...)
- ▶ Une violation grave et manifeste des dispositions législatives et réglementaires
- ▶ Une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France
- ▶ Une violation grave et manifeste d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international, et des dispositions législatives et réglementaires;
- ▶ Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général

Les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime de l'alerte.

Pour signaler une irrégularité par le canal des lanceurs d'alerte, le lanceur d'alerte doit respecter quatre conditions préalables :

- ▶ Agir de manière désintéressée (par opposition à l'informateur rémunéré, mais aussi à la vengeance ou l'attente d'un profit personnel)
- ▶ Être de bonne foi (avoir la croyance raisonnable que les faits sont vrais au moment de l'énoncé)

- ▶ Avoir personnellement connaissance des faits (être à la source de l'information c'est-à-dire ne pas rapporter des faits constatés par autrui)
- ▶ Révéler des faits graves, c'est-à-dire, entrant dans la liste donnée plus haut.

Il convient de noter que l'information contenue dans l'alerte est un facteur déterminant pour lancer ou non une enquête (voir le paragraphe 2.5.1.).

2.3 - Principes essentiels

La présente politique relative au droit d'alerte professionnelle s'articule autour de quatre principes essentiels : protection de la confidentialité ; prévention de mauvais traitements et absence de représailles ; signalement de bonne foi et protection des personnes mises en cause.

2.3.1 - La confidentialité

Le Groupe doit s'assurer de la conformité du dispositif aux dispositions du Règlement Général sur la Protection des Données personnelles (RGPD) et à l'ensemble d'autres règles de droit applicables en vertu des législations spécifiques (loi dite SAPIN II) ou générales (droit du travail).

Seules les données nécessaires à la poursuite des finalités du traitement sont collectées et traitées. Seul le lanceur d'alerte est en capacité de déterminer la nature et le volume des informations, notamment à caractère personnel, communiquées à l'occasion du signalement.

Le Groupe s'assure que les informations communiquées dans le cadre du dispositif restent factuelles et présentent un lien direct avec l'objet de l'alerte.

Les données personnelles sont uniquement accessibles aux personnes habilitées à en connaître au regard de leurs attributions.

Toute alerte est traitée de façon confidentielle. En effet, le dispositif est encadré de manière à prendre les mesures nécessaires pour garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte afin que celui-ci ne subisse aucun préjudice du fait de sa démarche, et le respect du traitement objectif et factuel d'une alerte.

Les éléments de nature à identifier l'émetteur de l'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, et seulement avec le consentement de la personne. La divulgation de l'identité du lanceur d'alerte sans accord est pénalement sanctionnée. Le fait de divulguer les éléments confidentiels est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

De même, les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire et une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

Le Groupe prend toutes les précautions pour préserver la sécurité des données tant à l'occasion de leur recueil que de leur communication ou de leur conservation et notamment en restreignant les accès aux informations.

Ainsi, l'accès à la messagerie électronique ou au téléphone dédié à l'alerte professionnelle est limité et protégé par un mot de passe. Par ailleurs, les alertes émanant de tiers recueillies via le site internet sont envoyées à la messagerie électronique dédiée assurant ainsi le même niveau de protection que pour les alertes émises par des collaborateurs. Le fichier de recueil des signalements fait également l'objet d'un enregistrement sécurisé et limité en accès. Les informations figurant dans ce recueil sont par ailleurs anonymisées après expiration du délai de conservation.

2.3.2 - Prévention de mauvais traitement et principe d'absence de représailles

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte de bonne foi dans le cadre du droit d'alerte professionnelle tel que décrit ci-dessus, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite.

Les personnes physiques ayant signalé de bonne aux superviseurs des faits susceptibles de caractériser l'un ou plusieurs des manquements dans le cadre du droit d'alerte, ne peuvent faire l'objet, pour ce motif, d'un licenciement, d'une sanction, d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération ou d'évolution professionnelle, ou de toute autre mesure défavorable.

Le principe d'absence de représailles ne suppose pas qu'un lanceur d'alerte ayant manqué à des politiques internes ou à des dispositions légales ou réglementaires ne risque pas de mesures prises à son encontre du fait de ses manquements. Se dénoncer volontairement peut néanmoins justifier une atténuation des sanctions éventuelles. L'accent n'est pas mis sur la sanction mais sur l'existence ou non de réelles irrégularités, sur leurs conséquences et sur les moyens d'éviter qu'elles ne se répètent.

2.3.3 - Signalement de bonne foi

La présente politique protège les lanceurs d'alerte de bonne foi. Un signalement est considéré fait de bonne foi si le lanceur d'alerte a des motifs raisonnables de croire que l'information est véridique au moment de l'alerte.

Toute personne signalant délibérément et en toute connaissance de cause des informations fausses ou trompeuses ne bénéficie pas de la protection accordée aux lanceurs d'alerte afin d'éviter les signalements malintentionnés ou abusifs. Procéder à ce type de signalement est incompatible avec les valeurs essentielles du Groupe et constitue une utilisation abusive délibérée du canal d'alerte. Cela peut donner lieu à des mesures disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires².

2.3.4 - Protection des personnes mises en cause

Lorsqu'une personne physique est mise en cause en raison d'une irrégularité, ses droits à l'emploi et à la protection de sa vie privée doivent être soigneusement préservés. Toute personne faisant l'objet d'une enquête sera informée des faits qui l'ont provoquée (si c'est approprié au vu des circonstances).

Lorsqu'à l'issue de l'enquête, aucun élément de preuve n'a pu être apporté contre la personne mise en cause, celle-ci doit être protégée de toute retombée. Qui plus est, si l'irrégularité est prouvée et que des mesures sont prises, la personne concernée doit être protégée de toute retombée involontaire dépassant la portée voulue des mesures prises.

De même, au titre d'un manquement signalé dans le cadre du dispositif du droit d'alerte, elle ne peut faire l'objet, au seul motif qu'elle a fait l'objet d'un tel signalement, d'un licenciement, d'une sanction, d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération ou d'évolution professionnelle, ou de toute autre mesure défavorable.

2.4 - Procédure de signalement

Pour procéder à un signalement, le Groupe a mis en place un **dispositif de droit d'alerte professionnelle**. Conformément à la Directive 95/46/EC, ce dispositif ainsi que les éventuelles procédures d'enquête qui en découlent garantissent la protection des données à caractère personnel autant du lanceur d'alerte que de la personne physique mise en cause par le signalement, le cas échéant.

2.4.1 - Canal de signalement destinés aux tiers

Le canal des donneurs d'alerte est également ouvert aux tiers (clients, fournisseurs, prestataires, etc...) mais ne doit pas être utilisé pour les réclamations des clients qui font l'objet d'une procédure dédiée.

Les tiers peuvent signaler des irrégularités en vertu de la présente politique par téléphone au 01 56 21 82 99 (un message peut être laissé en dehors des heures de bureau) ou en remplissant le [formulaire de signalement pour les lanceurs d'alerte](#) sur le site de la Banque Neufilize OBC.

Les quatre principes de base décrits au paragraphe 2.3 de la présente politique (protection de la confidentialité ; prévention de mauvais traitements et principe d'absence de représailles ; signalement de bonne foi et protection des personnes mises en cause) sont également applicables aux tiers recourant au dispositif. Par ailleurs, les tiers ont la faculté d'adresser leurs alertes de manière anonyme en choisissant de communiquer ou non leurs informations personnelles.

2.4.2 - Un signalement étayé

Afin que le Groupe puisse évaluer la recevabilité de l'alerte et déterminer les suites à lui apporter, il est recommandé d'étayer le signalement par des documents ou d'autres informations. Le Groupe pourrait décider de ne pas lancer une procédure d'enquête ou un quelconque suivi si un signalement contient des allégations non étayées et/ou s'il est impossible de collecter des renseignements supplémentaires. Cela peut en outre être le cas lorsque le signalement est fait sous anonymat. Le Groupe peut alors demander au collaborateur ou au tiers de s'identifier pour les besoins de l'enquête et à défaut d'identification ne pas donner suite à l'alerte. Le paragraphe 2.5.1 énumère les critères suivis pour évaluer les informations fournies.

2.5 - La procédure d'alerte interne

Le Groupe a pour principe de procéder, avec équité et en temps voulu, à une enquête approfondie suite à des signalements d'irrégularités, en y appliquant l'expertise appropriée tant du point de vue technique que méthodique. Le Groupe s'est engagé à procéder à une enquête équitable pour toutes les parties impliquées et à utiliser toutes les ressources appropriées à sa disposition pour réagir aux irrégularités passées et présentes.

Tous les signalements tombant dans le champ d'application de la Politique sur le droit d'alerte professionnelle sont traités de façon à protéger le lanceur d'alerte de toutes représailles pour avoir lancé l'alerte. La procédure à suivre est une procédure par étapes.

2.5.1 - Etape 1 : Le traitement de l'alerte par voie interne

Le tiers qui identifie un dysfonctionnement ou manquement entrant dans le champ du dispositif du droit d'alerte, peut exercer son droit d'alerte professionnelle en utilisant l'un des moyens suivants :

- ▶ par téléphone : 01 56 21 82 99 (ligne dédiée au dispositif d'alerte),
- ▶ par le formulaire disponible sur le site internet de la Banque Neufilize OBC.

L'utilisation du dispositif est totalement facultative.

Le traitement de l'alerte par le département en charge se fait en plusieurs étapes :

- ▶ Un accusé de réception est transmis sous 24h00 ouvrés au tiers ayant réalisé le signalement.
- ▶ Une analyse de la recevabilité de l'alerte récapitulant l'ensemble des informations et le cas échéant, des pièces jointes communiquées dans le cadre du signalement est réalisée avec une information au lanceur d'alerte dans un délai maximum de 3 semaines. La recevabilité de l'alerte est évaluée sur la base de données objectives, en rapport avec le champ du dispositif d'alerte (cf liste ci-dessous). Dès lors que la décision sur les suites données à l'alerte est prise, le département en charge en informe l'auteur de l'alerte ainsi que le Directoire.
- ▶ Si l'alerte est considérée recevable, une analyse est réalisée par le département en charge dans un délai de trois mois. Dans certaines circonstances, après concertation avec le lanceur d'alerte, d'autres acteurs internes peuvent être impliqués dans le traitement de l'alerte (Ressources humaines, Audit Interne,...). L'analyse menée par le département en charge fait l'objet d'un rapport d'enquête qui détaille les actions menées, un compte-rendu des éventuels entretiens réalisés, les éléments qui ont été recueillis et les conclusions de l'enquête.

Lors de la clôture de la procédure, le lanceur d'alerte et le cas échéant, les personnes qui ont fait l'objet de l'alerte, en sont tenus informés sans délai. Par ailleurs, si les soupçons s'avèrent suffisamment fondés et qu'assez d'éléments de preuve ont été réunis, le rapport est porté à l'information du Directoire qui décidera des suites à lui donner.

Exemples de critères d'évaluation de la recevabilité de l'alerte :

- ▶ Recours approprié au dispositif de droit d'alerte professionnelle ;
- ▶ Premier examen de la pertinence du signalement (examen du contenu et de la documentation, ou de certains détails du signalement), de son importance pour le Groupe et de la probabilité que l'irrégularité remontée se poursuive ;
- ▶ Informations déjà connues ou disponibles sur l'incident ;
- ▶ Disponibilité d'indices pour l'enquête ;
- ▶ Facteur temps induit par le signalement (l'accès aux données est limité lorsque l'irrégularité s'est produite il y a longtemps) ;
- ▶ Possibilité de prendre ou maintenir le contact avec le lanceur d'alerte pour des questions de suivi ;
- ▶ Possibilité de protéger l'identité du lanceur d'alerte pendant toute la procédure ;
- ▶ Volonté du lanceur d'alerte à poursuivre la procédure (il convient de noter que des irrégularités fondées peuvent être examinés par le Groupe sans compromettre le lanceur d'alerte) ;

2.5.2 - Etape 2 : Le traitement de l'alerte par voie externe

Si l'alerte n'est pas traitée par la voie interne dans les délais indiqués ci-dessus, ou en cas de **danger grave et imminent** ou en présence d'un **risque de dommages irréversibles**, le lanceur d'alerte peut adresser son signalement à l'autorité judiciaire (procureur, juge) ou administrative (préfet, inspections, agence française anticorruption, etc.)

² L'auteur d'allégations qu'il sait fausses ne peut être considéré comme de bonne foi et encourt les poursuites prévues par la loi à l'encontre des auteurs de dénonciations calomnieuses (Code pénal, art. 226-10).

Dans le cadre du dispositif spécifique aux établissements bancaires et financiers, le collaborateur a également la possibilité d'alerter l'ACPR ou l'AMF :

En cas de doute sur l'organisme compétent pour recevoir l'alerte, le lanceur d'alerte peut également s'adresser au Défenseur des droits, autorité administrative indépendante, qui l'orientera vers l'organisme approprié. Celui-ci est également compétent pour protéger les lanceurs d'alerte.

Défenseur des droits

Libre réponse 71120 – 75342 Paris Cedex 07

www.defenseurdesdroits.fr

2.5.3 - Etape 3 : La divulgation publique de l'alerte

Si l'alerte n'est pas traitée dans un **délaï de 3 mois après avoir été adressée à une autorité**, l'alerte peut être rendue publique (médias, associations...).

Le lanceur d'alerte doit soigneusement évaluer la nécessité de saisir les médias ou pas. La diffusion publique d'une alerte peut certes offrir des garanties que les dysfonctionnements constatés soient traités et la sécurité du lanceur d'alerte assurée, mais elle peut également lui porter préjudice si par exemple son identité est dévoilée.

2.5.4 - Signalement aux autorités réglementaires

Tous les incidents signalés au titre de la présente politique pourront être transmis, si requis et si leur véracité et leur substantialité sont prouvées, aux autorités réglementaires compétentes ou mis à leur disposition pour inspection.

2.6 - Traitement, conservation et accès aux données

2.6.1 - Traitement des données personnelles

Le département en charge a accès aux données nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Dans la limite de leurs attributions, peuvent également avoir accès aux données, les personnes spécialement chargées de la gestion ou de l'investigation des alertes professionnelles au sein du Groupe ABN AMRO dès lors que cette communication est nécessaire aux seuls besoins de la vérification ou du traitement de l'alerte. Il appartient au département en charge de s'assurer que seules les informations pertinentes et nécessaires au regard des finalités du traitement sont collectées et/ou conservées. Les catégories suivantes de données peuvent être collectées :

- ▶ L'identité, fonction et coordonnées du lanceur d'alerte,
- ▶ L'identité, fonction et coordonnées des personnes faisant l'objet d'une alerte,
- ▶ L'identité, fonction et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte,
- ▶ Les faits signalés,
- ▶ Les éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés,
- ▶ Les comptes rendus des opérations de vérification,
- ▶ Les suites données à l'alerte.

Ces informations sont consignées et datées dans un registre de recueil des alertes, protégé par un mot de passe. L'identité du lanceur d'alerte et des personnes visées par l'alerte ainsi que les informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement sont traitées de façon confidentielle.

Conformément à l'article 13 du RGPD, les personnes qui émettent un signalement via le dispositif doivent recevoir les informations relatives au traitement dès le début du processus du recueil de l'alerte.

Conformément à l'article 14 du RGPD, la ou les personnes visée(s) par une alerte dans un délai raisonnable, ne pouvant pas dépasser 1 mois, à la suite

de l'émission d'une alerte. Néanmoins, conformément à l'article 14-5-b du RGPD, cette information peut être différée lorsqu'elle est susceptible de compromettre gravement la réalisation des objectifs dudit traitement. Tel pourrait par exemple être le cas lorsque la divulgation de ces informations à la personne visée compromettrait gravement les nécessités de l'enquête, par exemple en présence d'un risque de destruction de preuves. L'information doit alors être délivrée aussitôt le risque écarté. Cette information ne contiendra pas d'informations relatives à l'identité de l'émetteur de l'alerte ni à celle des tiers.

Toutefois, lorsqu'une sanction disciplinaire ou une procédure contentieuse est engagée suite à l'alerte à l'égard de la personne visée, celle-ci peut obtenir la communication de ces éléments en vertu des règles de droit commun.

2.6.2 - Conservation des données

L'ensemble des informations recueillies par le Groupe dans le cadre du droit d'alerte sont enregistrées de manière sécurisée (accès limité) et protégée par mot de passe.

Lorsqu'une alerte est considérée comme n'entrant pas dans le champ du dispositif dès son recueil, les données la concernant sont immédiatement supprimées.

Lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, la suppression ou l'archivage après anonymisation intervient dans un délai de 2 mois après la clôture des opérations de vérifications.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte sont conservées par le Groupe jusqu'au terme de la procédure. Les données doivent alors être supprimées ou archivées après anonymisation 2 mois après la clôture.

Les données faisant l'objet de mesures d'archivage sont conservées, dans le cadre d'un système d'information distinct à accès restreint, pour une durée n'excédant pas les délais des procédures contentieuses.

2.6.3 - Droits des personnes

Les personnes concernées disposent des droits suivants, qu'ils exercent dans les conditions prévues par le RGPD :

- ▶ Droit d'accès : l'exercice de ce droit ne doit pas permettre à la personne qui l'exerce d'accéder aux données à caractère personnel relatives à d'autres personnes physiques
- ▶ Droit de rectification et d'effacement : l'exercice de ces droits doit s'apprécier au regard de la finalité du traitement et ne doit pas permettre la modification rétroactive des éléments contenus dans l'alerte ou collectées lors de son instruction.
- ▶ Droit à la limitation du traitement

Le droit d'opposition ne peut pas être exercé pour les traitements nécessaires au respect d'une obligation légale à laquelle est soumis le Groupe Neufilze OBC.

La demande d'exercice de droits est à formuler auprès du Privacy Officer via l'adresse NOBC.informationdroitdaces@fr.abnamro.com.

Le lanceur d'alerte ou la personne faisant l'objet d'une alerte peuvent se faire assister par toute personne de leur choix appartenant à l'entreprise et ce, à tous les stades du dispositif.