

Alerte éthique et fraude



ALERTE ETHIQUE ET FRAUDE

Dispositif d'alerte éthique et fraude du Groupe Legrand

Legrand a mis en place un dispositif d'alerte éthique et fraude. Il permet :

1. Le recueil des signalements émanant des collaborateurs du Groupe et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires aux chartes et guides du Groupe, en particulier en matière de Compliance, discrimination, harcèlement, sécurité et santé.
2. Le recueil des signalements émanant de collaborateurs et de prestataires extérieurs et occasionnels et relatifs à des faits et risques en matière de corruption et trafic d'influence conformément à la Loi française Sapin II et permettant à toute personne d'alerter le Groupe sur un crime ou un délit, 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 régulièrement ratifié, une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont l'émetteur de l'alerte a eu personnellement connaissance.

Le dispositif d'alerte éthique et fraude a pour objectif de mettre fin aux faits signalés et de les sanctionner le cas échéant.

Domaines couverts par l'alerte éthique et fraude

La notion d'alerte éthique et fraude regroupe :

1. La Compliance dans les relations d'affaires avec nos parties prenantes :

- Respect des règles de concurrence;
- Bonnes pratiques des affaires, notamment la lutte contre la corruption;
- Prévention du blanchiment;
- Gestion du risque de fraude.

2. L'éthique du comportement dans les relations de travail:

- Discrimination et harcèlement au travail;
- Garantie de la sécurité et santé au travail;

3. Les atteintes graves à l'environnement

Par exemple, rejets ou pollutions des sols, de l'air et des eaux, dépôt illégal de déchets etc...

Procédure de signalement

Les alertes peuvent être remontées au Groupe via l'adresse email générique ethics.legrand@legrandelectric.com, mais également par tout autre moyen: voie hiérarchique, Responsable Ressources Humaines, Correspondants éthiques, Compliance officers, Audit interne Groupe, Contrôle de gestion Groupe. L'adresse email est accessible à tout collaborateur du Groupe sur l'Intranet du Groupe et dans la charte des fondamentaux et à toute partie prenante externe sur le site internet du Groupe et dans son document de référence.

Toutes les alertes reçues sont réceptionnées par la Compliance Officer du Groupe et par le Directeur des Ressources Humaines Groupe.

Les alertes et les cas de non-compliance sont suivis, traités et classés par le Comité des fraudes et alertes du Groupe. Celui-ci est piloté par la Compliance Officer du Groupe et est composé du Directeur des Ressources Humaines Groupe, de la Responsable du Contrôle Interne et du Directeur Export.

Si les circonstances sont particulièrement graves ou si le risque est élevé, les modalités d'instructions sont soumises à un Comité ad-hoc composé de la Compliance Officer Groupe, du Directeur Général, du Directeur Financier du Groupe et du Directeur Export Groupe.

Les émetteurs d'alerte basés en France peuvent également, conformément à la loi Sapin, adresser au Défenseur des droits leur signalement concernant des faits et risques de corruption et trafic d'influence, ceci afin d'être orientés vers l'organisme approprié de recueil de l'alerte.

Si un signalement n'a pas été pris en compte par la personne ou l'entité destinataire dans un délai raisonnable, le lanceur d'alerte pourra, dans un deuxième temps, s'adresser à toute autorité compétente conformément aux dispositions législatives nationales. En particulier pour la France, il pourra s'adresser à l'autorité judiciaire, l'autorité administrative ou aux ordres professionnels et dans certains cas directement à l'Agence Française Anticorruption qui pourra les communiquer le cas échéant au procureur de la République compétent en application du code de procédure pénale.

Enfin, à défaut de traitement dans un délai de trois mois du signalement par l'un des organismes saisis, le signalement pourra être rendu public.

En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être adressé directement à l'autorité judiciaire, à l'autorité administratives ou aux ordres professionnels. Il peut également être rendu public.

Protection des lanceurs d'alerte

Le dispositif d'alerte éthique et fraude du Groupe est complété par des procédures de protection des lanceurs d'alerte qui ont pour objectif de garantir leurs droits et notamment la stricte confidentialité de leur identité, mais également des faits objets du signalement et des personnes visées par le signalement.

Le régime légal des lanceurs d'alerte couvre l'ensemble des signalements, qu'ils soient émis par des collaborateurs du Groupe ou des prestataires extérieurs ou occasionnels. La protection apportée est la suivante :

- le lanceur d'alerte est pénalement irresponsable dès lors que l'alerte émise répond aux critères définis dans la loi Sapin, que la divulgation de l'information est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause et qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement des alertes;

- le lanceur d'alerte ne peut être licencié, sanctionné ou discriminé d'aucune manière pour avoir signalé des faits dans le respect de la procédure de signalement des alertes.

Conformément à ces dispositions légales, et tel que précisé dans la Charte des fondamentaux du Groupe, Legrand assure une protection contre les représailles au lanceur d’alerte. Ainsi personne ne pourra encourir de représailles (ni de menace de représailles) pour avoir signalé en toute bonne foi un problème d’éthique ou de fraude. Toute personne qui pense avoir subi des représailles (ou a été menacée ou harcelée) devra le signaler immédiatement, soit à son supérieur hiérarchique direct, soit à la Direction des Ressources Humaines Groupe soit à la Direction Juridique et Compliance Groupe.

La présomption d’innocence est respectée tant que des éléments de preuve tangibles ne sont pas réunis.

Par principe, la personne impliquée est informée de l’alerte lors de l’instruction, sauf exception liée à des circonstances particulières et avec l’accord du comité ad-hoc.

Une stricte confidentialité est respectée

Le motif de l’enquête et les personnes concernées restent confidentiels en dehors du Comité des fraudes et alertes. Le détail du traitement de l’alerte est confidentiel.

Traitement des données personnelles

Le dispositif d’alerte éthique et fraude du Groupe a fait l’objet d’une déclaration à l’autorité française de contrôle en matière de protection des données personnelles, la CNIL (Commission Nationale de l’Informatique et des Libertés).

Une utilisation abusive du dispositif est passible de sanctions disciplinaires ainsi que de poursuites judiciaires. A l’inverse, une utilisation de bonne foi du dispositif, même si les faits s’avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, ne peuvent amener à aucune sanction disciplinaire envers l’auteur de l’alerte.

L’utilisation de ce dispositif est facultative, et sa non-utilisation ne peut avoir de conséquence à l’égard des collaborateurs du Groupe qui ne l’utiliseraient pas.

Pour les besoins de traitement et de vérification, les données contenues dans l’alerte peuvent faire l’objet d’un transfert de données à destination d’un Etat non membre de la Communauté européenne.

Toute personne impliquée a un droit d’accès et de rectification pour les données la concernant.

Traitement des alertes éthiques et fraudes

Etape 1. Emission de l’alerte

Localement

- Réception de l’alerte par le Correspondant éthique et/ou le Compliance Officer ;
- Explication du processus de traitement et des différentes options possibles à l’émetteur de l’alerte ;
- Remise à l’émetteur de tout support utile : charte des fondamentaux, guide des bonnes pratiques des affaires, charte de la concurrence etc...
- Première détermination des possibilités de traitement de l’alerte. A noter :
- Concernant les sujets de discrimination ou de harcèlement, la prise de contact avec la personne concernée est indispensable, qu’elle soit à l’origine de l’alerte ou non. C’est à elle de prendre une décision sur la poursuite du processus.
- Il est souhaitable que l’émetteur de l’alerte s’identifie afin de permettre un traitement adéquat de l’alerte.

Etape 2. Information générale et formalisation

Localement

- Analyse et formalisation de l’alerte par le Correspondant éthique et/ou le Compliance Officer;
- Formalisation d’un plan d’actions approprié; une résolution locale doit être recherchée en priorité;
- Information systématique au Groupe (au Compliance Officer Groupe et Directeur RH) à l’aide du formulaire de remontée d’information ;
- Communication à la personne impliquée des faits qui lui sont reprochés, de l’entité responsable du dispositif d’alerte, des services destinataires de l’alerte et de ses droits : droit d’opposition au traitement des données la concernant, droit de réponse, rectification sur les faits qui lui sont reprochés. Lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires (par ex. prévenir la destruction de preuves), l’information de la personne doit intervenir après l’adoption de ces mesures.

A noter :

-L'identité de l'émetteur et le contenu de l'alerte sont systématiquement protégés.

-Pour les cas de fraude, il est indispensable de remonter systématiquement et sans délai, les détails de l'action également à l'Audit Interne (et à l'IT Security Officer si la sécurité informatique a été impactée).

Le strict respect de cette procédure doit être respecté d'autant plus que le Groupe est soumis à des obligations constantes de centralisation et de communication de l'information sur les alertes éthiques et fraudes ainsi que sur les plans d'actions mis en œuvre.

Etape 3. Médiation (si applicable : harcèlement, discrimination)

Localement

- Organisation par le Correspondant éthique d'une rencontre entre l'émetteur de l'alerte et la(les) personne(s) visée(s);

- Recherche de solutions;

- Formalisation de la médiation.

-A noter :

-Etape souvent utile dans le cas de problème lié à la discrimination;

-Les personnes concernées peuvent toutes les deux amener une personne de confiance aux réunions de médiation.

- Si les parties prenantes s'entendent sur une solution, l'alerte prend fin à cette étape, si ce n'est pas le cas, elles passent à l'étape suivante.

Etape 4. Traitement des alertes

Traitement local ou Groupe selon la capacité de la filiale à traiter le dossier (degré d'indépendance et de séniorité des Correspondants éthiques et/ou les Compliance Officers locaux).

- Première évaluation locale par le Correspondant éthique ou le Compliance Officer;

- Envoi au Groupe pour traitement ou simple information;

- Le Comité des fraudes et alertes valide le principe du traitement local proposé ou décide d'instruire le dossier.

A noter : Conservation des données faisant l'objet de mesures d'archivage dans un système d'information distinct à accès restreint, pour une durée n'excédant pas les délais de procédures contentieuses.

Liste des correspondants éthiques

Liste des Compliance Officers

Formulaire alerte éthique et fraude