

---

# Dispositif d'Alertes Professionnelles

---

Type de document : Procédure

P-0220

ÉDITION: 01

---

**Objectif:** Cette procédure a pour objet de présenter le dispositif de recueil et de traitement des alertes professionnelles qui permet aux salariés de l'entreprise et d'autres collaborateurs externes de signaler, sans crainte de pressions ou de sanctions, des faits graves dont ils ont personnellement connaissance dans le cadre de leur activité. Elle prévoit la protection contre les représailles de toute personne qui effectue une alerte de bonne foi et de manière désintéressée.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1</b>	<b>INTRODUCTION</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>CARACTERE NON-OBLIGATOIRE ET COMPLEMENTAIRE DU DISPOSITIF</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION ET UTILISATEURS DU DISPOSITIF</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>COMMENT LANCER UNE ALERTE</b>	<b>4</b>
4.1	Destinataire du signalement	4
4.2	Contenu et réception du signalement	4
4.3	Anonymat	5
4.4	Recevabilité de l'Alerte	5
<b>5</b>	<b>TRAITEMENT DE L'ALERTE</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>CONFIDENTIALITE</b>	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>PROTECTION DU LANCEUR D'ALERTE</b>	<b>7</b>
<b>8</b>	<b>PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL</b>	<b>7</b>
8.1	Données traitées	7
8.2	Finalités	8
8.3	Responsables de Traitement	8
8.4	Durée de conservation des données	8
8.5	Destinataires	8
8.6	Respect du droit des personnes	8
<b>9</b>	<b>DEFINITIONS</b>	<b>9</b>
<b>10</b>	<b>CATEGORIES</b>	<b>11</b>
<b>11</b>	<b>DOCUMENTS APPLICABLES</b>	<b>11</b>

## 1 Introduction

ArianeGroup s'engage à respecter l'ensemble des lois et réglementations ainsi que les standards les plus élevés en matière d'éthique professionnelle, tels que décrits en particulier dans notre Charte Ethique<sup>1</sup>, notre Charte Ethique Fournisseur<sup>2</sup>, le Code de Conduite<sup>3</sup> et la Procédure de Prévention de la Corruption<sup>4</sup>.

Le Groupe s'engage également à promouvoir une culture d'entreprise fondée sur l'intégrité, la transparence, la confiance et le respect mutuels. Aussi, le Groupe promeut la prise de parole, chacun devant pouvoir s'exprimer librement pour faire part de préoccupations, ou signaler des soupçons de comportements ou de situations contraires aux lois et réglementations internes ou externes.

C'est la raison pour laquelle ArianeGroup a défini un dispositif d'alertes professionnelles, sous la responsabilité du Directeur Ethique et Conformité du Groupe (Group Ethics and Compliance Officer ou GECCO), pour permettre aux salariés de l'entreprise et autres collaborateurs occasionnels et externes de signaler, sans crainte de pressions ou de sanctions, des faits graves (tels que définis dans la présente procédure) dont ils ont personnellement connaissance dans le cadre de leur activité.

La culture de prise de parole implique par ailleurs que le Groupe ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre de toute personne qui effectue une Alerte de bonne foi, sur une base étayée, et de manière désintéressée.

Cette procédure a pour objet de présenter le dispositif unique d'alertes professionnelles pour le recueil de signalements conformément à la loi Sapin 2 [A1], et selon les modalités énoncées par décret [A2], ainsi qu'à la loi relative au devoir de vigilance [A3]. Des précautions particulières sont prévues pour encadrer strictement le traitement des données personnelles des signalements, conformément aux exigences du RGPD<sup>5</sup>.

Cette procédure est applicable aux Salariés d'ArianeGroup et de ses Filiales. Les Collaborateurs Occasionnels et Extérieurs, tels que les stagiaires, les intérimaires, ou les salariés des fournisseurs et sous-contractants, peuvent aussi utiliser le Dispositif.

## 2 Caractère non-obligatoire et complémentaire du Dispositif

Le recours au Dispositif constitue une faculté. ArianeGroup ne prendra donc aucune mesure à l'égard des Salariés et Collaborateurs Occasionnels et Extérieurs qui ne l'utiliseraient pas.

Le Dispositif est complémentaire des voies traditionnelles de signalement – par exemple : le supérieur hiérarchique direct ou indirect, ou le Représentant des Ressources Humaines (*Human Resources Business Partner – HRBP*), et n'a pas vocation à les remplacer. Certaines Filiales étrangères ont par ailleurs leur propre procédure de recueil de signalements.

---

<sup>1</sup> Charte Ethique [D-0007-EFG] disponible sur notre site internet [www.ariane.group](http://www.ariane.group) et sur le portail interne CMS

<sup>2</sup> Charte Ethique Fournisseur [D-0008-EFG] disponible sur notre site internet [www.ariane.group](http://www.ariane.group) et sur le portail interne CMS

<sup>3</sup> Code de Conduite anticorruption [D-0030-EFG] disponible sur notre site internet [www.ariane.group](http://www.ariane.group) et sur le portail interne CMS

<sup>4</sup> Prévention de la Corruption [P-0051-EFG] disponible sur le portail interne CMS

<sup>5</sup> Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement UE 2016/679) du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (« RGPD »)

Les Salariés sont libres de recourir à ces voies ; néanmoins, les modalités renforcées de protection de la confidentialité ne peuvent s'exercer que dans le cadre d'une Alerte formulée dans le cadre de la présente procédure.

Ce Dispositif n'est par ailleurs pas prévu pour se substituer aux dispositifs prévus par les sociétés qui emploient les Collaborateurs Occasionnels et Extérieurs d'ArianeGroup ou de ses Filiales.

### 3 Champ d'application et Utilisateurs du Dispositif

Emettre une Alerte consiste à signaler, de manière désintéressée et de bonne foi les faits graves suivants :

- un crime ou un délit, ou
- une violation grave, et manifeste de la loi ou d'un règlement, ou
- une situation pouvant présenter une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, ou
- une atteinte grave ou un risque d'atteinte grave aux droits humains, aux libertés fondamentales, ou à la santé ou à la sécurité des personnes, ou à l'environnement, ou
- une conduite ou une situation contraire au Code de Conduite relatif à la prévention de la corruption et du trafic d'influence, ou une violation grave de la Charte Éthique ou des politiques éthiques du Groupe,

dont un Salarié a personnellement connaissance, qui s'est produit, est en train de se produire ou va se produire et qui concerne le Groupe, l'un de ses Salariés, ou l'un de ses partenaires commerciaux.

En France, les Salariés peuvent également signaler une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, ou d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement.

Les signalements peuvent notamment porter sur des faits présumés de (i) corruption et trafic d'influence, de (ii) conflits d'intérêts, ou de (iii) fraude ou des violations en matière de (iv) droit de la concurrence, de (v) droits humains et libertés fondamentales, (vi) d'environnement, ou de (vii) santé et sécurité.

L'auteur du signalement ne peut pas révéler des faits, informations, ou documents classifiés, d'accès restreint ou contrôlés à l'exportation, ou couverts par le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client.

Seule une personne agissant de manière désintéressée et de bonne foi peut être qualifiée de lanceur d'alerte et bénéficier ainsi du régime de protection des lanceurs d'alerte prévu par la loi (voir section 7 - Protection du lanceur d'alerte).

Une personne est considérée de "**bonne foi**" lorsqu'elle communique sans malveillance des informations qu'elle pense complètes, loyales et exactes, lui permettant de raisonnablement croire en leur véracité, même si elles se révèlent par la suite infondées ou s'il apparaît ultérieurement qu'il s'agissait d'une erreur.

Une personne est considérée comme "**désintéressée**" lorsqu'elle agit sans attente de contrepartie ou de compensation financière.

Les Collaborateurs Occasionnels et Extérieurs peuvent également utiliser le Dispositif et effectuer des signalements lorsque ceux-ci se rapportent aux activités du Groupe, et des activités d'un tiers avec lequel le Groupe entretient une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont liées à cette relation.

ArianeGroup met en œuvre, dans la mesure du possible, la même procédure de traitement des Alertes qu'elles soient formulée par un Salarié ou par un Collaborateur Occasionnel et Extérieur.

## **4 Comment lancer une Alerte**

### **4.1 Destinataire du signalement**

Le Référent du Dispositif, désigné par le Président, en accord avec le Comité exécutif d'ArianeGroup, est le GECO.

Est également nommé un Référent Adjoint pour palier toute absence ou empêchement du Référent. Des Référents Délégués peuvent également être nommés et dédiés à un périmètre restreint lié par exemple à une catégorie de signalement ou l'entité légale qu'il concerne.

L'auteur du signalement peut saisir le GECO via une plateforme internet dédiée: <https://arianegroup.1signal.net>. Cette plateforme est gérée par un prestataire extérieur soumis à une obligation de stricte confidentialité et est sécurisée pour héberger et conserver l'ensemble des échanges et informations relatives aux Alertes.

La mise en œuvre d'une Serveur Vocal Interactif est communiquée sur cette plateforme.

### **4.2 Contenu et réception du signalement**

Dans son signalement, l'auteur décrit, aussi objectivement que possible et en détail, la situation. Il fournit les circonstances, les dates, les faits, informations et produit les documents, sous format numérique, qui pourraient venir étayer son signalement.

Les formulations utilisées pour décrire la nature des faits signalés doivent faire apparaître leur caractère présumé. Seules les données nécessaires à l'examen du dossier doivent être communiquées.

L'auteur du signalement doit préserver la stricte confidentialité de ces informations et n'est dégagé de cette obligation qu'en cas d'absence de diligences de la part du Référent, tel que prescrit par la loi.

Pour rappel, l'auteur du signalement ne peut pas révéler des faits, informations, ou documents classifiés, d'accès restreint ou contrôlés à l'exportation, ou couverts par le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client.

L'auteur du signalement est invité à communiquer ses coordonnées. Il lui sera demandé de confirmer qu'il a lu et accepté de respecter la présente procédure, et qu'il a également été informé des règles applicables en matière de traitement de ses données personnelles.

A l'issue de sa saisie, l'auteur du signalement reçoit la confirmation de l'enregistrement de son signalement. La plateforme génère un code confidentiel qui permet à l'émetteur d'un signalement de communiquer confidentiellement avec les référents désignés par l'organisation.

Dans un délai de 30 jours ouvrés, l'auteur d'un signalement est informé du délai prévisible d'examen de sa recevabilité.

### 4.3 Anonymat

Le signalement anonyme n'est pas encouragé dans la mesure où il rend difficile une enquête approfondie en vue de la vérification des faits et l'organisation de la protection de son auteur. En cas de signalement anonyme, l'examen de sa recevabilité dépendra notamment de la gravité des faits mentionnés et de l'existence d'éléments factuels suffisamment détaillés.

Si l'anonymat rend impossible le traitement de l'Alerte, son auteur en est informé, notamment via la boîte de dialogue anonyme sur la plateforme sécurisée.

### 4.4 Recevabilité de l'Alerte

Pour rappel, pour qu'une Alerte soit recevable, il faut qu'elle réponde aux critères cumulatifs suivants :

- Émaner d'un Salarié ou d'un Collaborateur Occasionnel et Extérieur personne physique ;
- Relever de l'un des domaines entrant dans le champ d'application tel que défini à la section 3. - Champ d'application et utilisateurs du Dispositif ;
- Porter sur des faits dont l'auteur de l'Alerte a eu personnellement connaissance ; et
- Être effectuée de manière désintéressée et de bonne foi.

Le GECO ou un Référent Délégué conduit une analyse préliminaire du signalement, de manière confidentielle, pour examiner sa recevabilité. Des informations complémentaires peuvent être demandées à l'auteur du signalement.

A la suite de cet examen, le GECO ou le Référent Délégué notifie la recevabilité ou l'irrecevabilité de l'Alerte à son auteur via la plateforme sécurisée. Si le signalement est irrecevable car il n'entre pas dans le champ de la présente procédure, son auteur en est informé et, dans la mesure du possible, il lui est indiqué les autres voies lui permettant d'exprimer sa préoccupation.

Sous réserve des dispositions en matière de rétention de documents de la législation applicable, si le signalement est irrecevable, les éléments du signalement sont détruits ou archivés dans un délai maximum de 2 mois (sauf si le signalement donne lieu à une procédure disciplinaire ou judiciaire).

## 5 Traitement de l'Alerte

Si l'Alerte est recevable, son traitement est mené sous la responsabilité du GECO conformément à la procédure interne relative au traitement des alertes professionnelles. Dans le cadre de cette procédure, le GECO peut constituer une équipe d'investigation, dont la composition varie selon l'objet de l'Alerte. L'équipe d'investigation peut être composée des Référents Délégués, des Contributeurs Autorisés, ou de Contributeurs Externes.

Le traitement d'une Alerte respecte la législation applicable. Il est fait de façon neutre, sans parti pris à l'encontre des personnes concernées et dans le respect de la présomption d'innocence.

La personne visée par l'Alerte est informée de la nature de l'Alerte la concernant et du nom de la personne en charge de son traitement. L'information peut ne pas être immédiate s'il s'avère nécessaire, par exemple, de vérifier des faits, de préserver des preuves, de protéger des personnes ou de saisir les autorités compétentes.

L'auteur de l'Alerte et la personne visée par l'Alerte sont informés de la clôture du traitement. Dans la mesure du possible, ils sont également informés des conclusions du traitement. Le respect d'obligations légales ou le besoin de confidentialité ou de protection de personnes peut empêcher de donner des détails précis sur l'Alerte, son traitement ou les mesures prises.

Toute Alerte sera traitée par le Référent, et le cas échéant assisté d'une équipe d'investigation, dans le respect des principes fondamentaux suivants :

- respect de la confidentialité,
- protection du lanceur d'alerte,
- présomption d'innocence des personnes visées par l'Alerte,
- respect de la vie privée,
- respect du secret médical, le secret lié à la Défense Nationale et le secret professionnel de l'avocat.

## 6 Confidentialité

Les Contributeurs Autorisés et toute personne participant au traitement de l'Alerte sont soumis à une obligation stricte de confidentialité.

Les éléments de nature à identifier l'auteur de l'Alerte ne peuvent être divulgués, sauf avec son consentement. Si son refus rend impossible le traitement de l'Alerte, l'auteur de l'Alerte en est informé.

L'identité de l'auteur de l'Alerte, l'objet de l'Alerte et l'identité, le cas échéant, des personnes visées par l'Alerte peuvent être uniquement partagés entre le GECO, le Référent Adjoint, les Référents Délégués concernés et le cas échéant, les salariés membres de l'équipe d'investigation (les « Contributeurs Autorisés »), et ce pour les besoins du traitement de l'Alerte ou pour prendre des mesures appropriées. Ces personnes sont tenues à une obligation de stricte confidentialité.

Des mesures particulières sont prises afin d'assurer la confidentialité pendant le traitement de l'Alerte (recours à une plateforme sécurisée avec un serveur externe aux systèmes d'informations du Groupe, rappel écrit des règles de confidentialité et des sanctions en cas de non-respect, signature d'un engagement de confidentialité par les membres du comité d'investigation, etc...). En particulier, l'accès au traitement des données est organisé sur la base du besoin d'en connaître, au moyen d'un identifiant et d'un mot de passe individuels, ainsi qu'un code unique à chaque connexion.

Chaque Contributeur Autorisé devra signer un engagement de respecter la Procédure interne susvisée et les obligations de confidentialité, neutralité et d'impartialité. Lorsque le traitement d'une Alerte nécessite de recourir à des experts externes (« Contributeurs Externes »), ces derniers devront s'engager, par voie contractuelle, à ne pas utiliser les données à des fins détournées, à assurer leur confidentialité, à respecter la durée de conservation limitée des données et à procéder à la destruction ou à la restitution de tous les supports manuels ou informatisés de données à caractère personnel au terme de leur prestation.

Tout échange d'informations relatif au traitement de l'Alerte est considéré comme confidentiel et doit être protégé à ce titre par toutes les personnes qui en ont connaissance.

L'identité de l'auteur de l'Alerte et le cas échéant de la(es) personne(s) mises en cause pourra être divulguée à l'autorité judiciaire si elle en fait la demande.

Sous réserve des dispositions en matière de rétention de documents de la législation applicable, à la clôture du traitement de l'Alerte, les éléments y afférant (tels que décrits dans la section 8.1 - Données traitées) sont détruits ou archivés dans un délai maximum de 2 mois. Si l'Alerte donne lieu à une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives à l'alerte peuvent être conservées jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.

## 7 Protection du lanceur d'alerte

Conformément à la loi, un Salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, pour avoir signalé une Alerte de bonne foi et de manière désintéressée, même si les faits s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, ou pour avoir participé au traitement de l'Alerte. Par ailleurs, un lanceur d'alerte ne peut être écarté d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une formation professionnelle.

Ainsi toute mesure de Représailles, directe ou indirecte, à l'encontre d'un Salarié qui a signalé une Alerte ne saurait être tolérée. Toute personne pensant faire l'objet de Représailles pour avoir fait une Alerte ou participé à son traitement peut le signaler au GECO.

Toute Représailles ou menace de Représailles de la part d'un Salarié pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires, dans le respect des législations en vigueur.

La protection du lanceur d'alerte n'a vocation à s'appliquer que lorsque ce dernier a agi de bonne foi et de manière désintéressée, comme indiqué dans la section 3 - Champ d'application et utilisateurs du Dispositif, sans chercher à nuire à ArianeGroup.

## 8 Protection des données à caractère personnel

Le Dispositif est mis en œuvre conformément aux exigences du RGPD et des législations nationales applicables en matière de protections des données personnelles [A4] [A5] [A6].

### 8.1 Données traitées

Lorsque qu'il émet un signalement, un Salarié ou un Collaborateur Occasionnel et Extérieur peut être amené à communiquer à ArianeGroup des données personnelles le concernant ainsi que, le cas échéant, des données personnelles concernant la ou les personnes visées et éventuellement la ou les personnes pouvant fournir des informations nécessaires au traitement de l'Alerte.

Les types de données personnelles pouvant être collectées et traitées incluent notamment :

- l'identité, les fonctions et coordonnées de l'auteur du signalement,
- l'identité, les fonctions et coordonnées des personnes visées par le signalement, ainsi que
- toute autre information communiquée volontairement par l'auteur d'un signalement,
- ou résultant du traitement de l'Alerte.

Dans le cadre du traitement de l'Alerte, ArianeGroup peut aussi être amené à collecter des données personnelles de personnes pouvant fournir des informations nécessaires à ce traitement (ces personnes pouvant être identifiées ou non par l'auteur du signalement).

## 8.2 Finalités

La collecte et le traitement de ces données personnelles ont pour but de déterminer l'admissibilité des Alertes, de vérifier les faits et de prendre les mesures correctives s'imposant, le cas échéant. Ils permettent ainsi à ArianeGroup de respecter ses obligations légales [A1][A2][A3] et de protéger ses intérêts légitimes<sup>6</sup>.

## 8.3 Responsables de Traitement

ArianeGroup SAS exerce, vis-à-vis des données personnelles collectées et traitées, la qualité de responsable de traitement.

Dans le cadre du traitement des signalements, ces données peuvent être collectées, traitées par ou transférées à d'autres entités du Groupe, par exemple l'entité qui emploie le Collaborateur. Dans ce cas, cette entité agit également en qualité de responsable de traitement.

Toutes les entités du Groupe traitent les données personnelles selon les finalités et modalités prévues par la présente procédure.

## 8.4 Durée de conservation des données

Se référer à la section 4.4 – Recevabilité de l'Alerte et la section 6 – Confidentialité.

## 8.5 Destinataires

Les personnes susceptibles d'avoir accès aux données personnelles communiquées ou collectées sont le GECO, les Contributeurs Autorisés et plus généralement toutes personnes auxquelles il pourrait être fait appel dans le cadre du recueil et/ou traitement du signalement ou pour prendre les mesures appropriées, conformément à la Procédure. Cela peut inclure des personnes au sein d'ArianeGroup ou de ses Filiales.

Le prestataire externe en charge de la plateforme internet est également destinataire.

Toutes ces personnes sont tenues à une obligation de stricte confidentialité selon les modalités prévues à la section 6 – Confidentialité.

## 8.6 Respect du droit des personnes

Toute personne dont les données personnelles sont collectées et traitées dans le cadre du dispositif dispose des droits suivants :

- d'un droit d'accès à ses données personnelles, c'est-à-dire du droit de savoir si des données personnelles sont traitées et, le cas échéant, d'y accéder avec une information sur certaines caractéristiques du traitement (conformément à la législation en vigueur)
- du droit de rectifier les données personnelles inexacts et de compléter les données personnelles incomplètes
- d'un droit à l'effacement de ses données personnelles, également appelé « droit à l'oubli », lui permettant d'obtenir l'effacement de ses données dans certains cas (ex : données personnelles qui ne sont plus nécessaires dans le cadre d'une Alerte et de ses suites), sous réserve des éventuelles obligations légales de conservation applicables

---

<sup>6</sup> Voir (1), (2), (3) et (4)



- du droit de limiter le traitement de ses données personnelles (y compris, dans certains cas, d'obtenir la suspension du traitement)
- d'un droit de s'opposer au traitement de ses données personnelles pour des raisons tenant à sa situation particulière. Il convient toutefois de noter que le refus de collecte ou de traitement des données personnelles par l'auteur du signalement peut rendre plus difficile voire impossible le son traitement. Par ailleurs, ce droit d'opposition ne peut être exercé pour empêcher la société de remplir ses obligations légales en matière de traitement des signalements et de la protection du lanceur d'Alerte.
- du droit de définir des directives relatives à la conservation, l'effacement et la communication des données personnelles le concernant après son décès
- d'introduire une réclamation auprès de l'autorité de contrôle compétente, en particulier dans l'État membre où elle a sa résidence habituelle ou son lieu de travail, ou dans lequel elle allègue qu'un manquement à la réglementation en vigueur a eu lieu.

Pour les modalités de l'exercice des droits, se référer à la Notice d'Information applicable [A9].

## 9 Définitions

Alerte	Tout signalement qui répond aux critères cumulatifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Émaner d'un Salarié ou d'un Collaborateur Occasionnel et Extérieur personne physique ;</li> <li>• Relever de l'un des domaines entrant dans le champ d'application tel que défini à la section 3</li> <li>• Porter sur des faits dont l'auteur de l'Alerte a eu personnellement connaissance ; et</li> <li>• Être effectuée de manière désintéressée et de bonne foi.</li> </ul>
ArianeGroup	Désigne ArianeGroup Holding, ArianeGroup SAS et ArianeGroup GmbH.
Collaborateurs Occasionnels et Extérieurs	Toute personne physique qui apporte sa collaboration dans un cadre professionnel. Le Collaborateur Occasionnel vise notamment les stagiaires. Le Collaborateur Extérieur est employé par un tiers avec lequel ArianeGroup ou l'une de ses Filiales a une relation d'affaires établie : il peut s'agir par exemple, d'intérimaires, ou de salariés de fournisseurs ou sous-traitants.
Contributeurs Autorisés	Personne pouvant être invitée par un Référent pour participer ou aider au traitement d'une Alerte. L'accès au détail de l'Alerte est soumis à la signature d'un engagement de confidentialité préalable dans le cadre d'une lettre d'autorisation formelle.
Dispositif	Désigne le dispositif unique d'alertes professionnelles pour le recueil de signalements décrit dans la présente procédure.

Filiale	Toute entité dont ArianeGroup Holding détient, directement ou indirectement, plus de 50% du capital social et /ou des droits de vote, autres que ArianeGroup SAS et ArianeGroup GmbH.
Group Ethics and Compliance Officer (GECO)	Directeur Ethique et Conformité du Groupe.
Groupe	Désigne ArianeGroup Holding, ArianeGroup SAS and ArianeGroup GmbH et leurs Filiales
Référent	Est le destinataire principal des signalements et pilote sous sa responsabilité le traitement des Alertes. Le Référent d'ArianeGroup désigné par le Président d'ArianeGroup Holding, en accord avec le Comité exécutif est le GECO.
Référent Adjoint	Nommé par le Président d'ArianeGroup Holding, il/elle palie tout absence ou empêchement du Référent.
Référent Délégué	Est également destinataire de certains signalements et participe au traitement d'Alertes dans un périmètre prédéfini, par exemple il/elle est dédié(e) exclusivement à une ou plusieurs catégories de signalement, ou aux signalements relatifs à une ou plusieurs entités légales. Le Responsable Conformité d'une Filiale (Subsidiary Compliance Officer – SCO) peut être désigné comme Référent Délégué par le Président de ladite filiale, sous réserve de l'accord préalable du GECO.
Représailles	Les représailles consistent à écarter une personne d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle ou à la sanctionner, la licencier, la menacer, la traiter de façon défavorable ou à prendre une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, contre elle notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de nature des tâches, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat ou de mission de travail temporaire. Des actes de harcèlement moral peuvent également, selon les faits et les circonstances, constituer des représailles.
Salariés	Désigne les salariés, à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou partiel, ou les mandataires sociaux d'ArianeGroup ou de ses Filiales qui sont en poste au moment du signalement. Sous réserve des délais de prescription prévus par la législation locale, les salariés ayant quitté le Groupe faisant un signalement dans un délai de deux (2) mois suivant leur dernier jour de travail effectif.

## 10 Catégories

Catégorie	Définition
Corruption et trafic d'influence	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promettre ou donner (corruption active), solliciter ou recevoir (corruption passive), de l'argent, un objet de valeur, service ou tout autre avantage, en vue d'accomplir, de retarder ou de s'abstenir d'accomplir un acte dans le cadre de ses fonctions, ou</li> <li>- Tout comportement ou situation potentiellement contraire au Code de Conduite.</li> </ul>
Conflit d'intérêts	Situation dans laquelle une personne a un intérêt individuel de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice loyal de ses activités au sein de l'organisation.
Fraude	Inexactitudes ou omissions dans les registres comptables et les états financiers en vue de tromper les utilisateurs de ces informations ; détournements d'actifs par appropriation illicite, dissimulation ou usage abusifs d'actifs de la société ; violation des lois relatives à la lutte contre le blanchiment.
Concurrence	Violation des réglementations relatives à la concurrence. Accès non autorisé à des informations confidentielles société
Droits Humains et Libertés fondamentales	Questions liées aux droits des individus tels que définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Principes Directeurs des Nations Unis relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme, et la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux du travail, dans l'entreprise et dans la chaîne d'approvisionnement.
Environnement, Santé et Sécurité	Situation présentant un risque d'atteinte grave envers la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement résultant des activités de l'entreprise
Autres Loi ou Réglementation	Soupçons de violation de lois et règlements non couverts par les autres catégories ; inclut les représailles à l'encontre d'une personne ayant lancé une Alerte ou participé à son traitement.

## 11 Documents Applicables

- [A1] 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 politique
- [A2] Décret n°2017-564 en date du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat
- [A3] Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

- [A4] Loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, telle que modifiée par la loi du 6 août 2004.
- [A5] Référentiel de la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL) relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles.
- [A6] Loi Fédérale relative à la Protection des Données personnelles (BDSG – abréviation allemande de Bundesdatenschutzgesetz) du 30 Juin 2017
- [A7] Directive (UE) 2019/1937 du Parlement Européen et du Conseil du 23 Octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union).
- [A8] P-0010 Procédure de Protection des données personnelles
- [A9] Notice d'Information sur la protection des données personnelles concernant le Dispositif d'Alertes Professionnelles (version 1, Décembre 2020)