



# PROCÉDURE RELATIVE AU SYSTÈME D'ALERTE DU GROUPE INDIGO

Groupe INDIGO – Juin 2024 – France

# PROCÉDURE RELATIVE AU SYSTÈME D'ALERTE DU GROUPE INDIGO



## Message du Président du Directoire

INDIGO s'est engagé à respecter des standards exigeants en matière d'éthique des affaires et de conformité à la réglementation. Nous avons notamment mis en place, depuis 2019, un dispositif d'alerte permettant à nos collaborateurs de signaler des faits répréhensibles du point de vue de la loi ou porteurs de risque pour l'intérêt général.

Aujourd'hui, nous adaptons notre dispositif interne pour permettre à chacun d'entre vous, mais aussi à nos parties prenantes externes, de signaler tout manquement contraire aux textes qui nous régissent, dont notre règlement intérieur et notre code de bonne conduite. En intégrant les champs liés au devoir de vigilance, c'est-à-dire les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, ainsi que les atteintes à l'environnement résultant des activités du groupe, notre procédure porte la marque du volontarisme et du sérieux de notre engagement.

La conformité et l'intégrité de nos opérations sont au cœur de notre réputation et de la confiance de nos parties prenantes. La protection des intérêts du groupe, de ses collaborateurs, de ses clients, de ses partenaires, nous concerne tous.

Nous vous encourageons donc à utiliser cette procédure, confidentielle et sécurisée, rigoureuse et impartiale, qui sera prolongée par des mesures appropriées aux résultats des enquêtes qui en seront issues.

Nous espérons que ce guide pédagogique, dont je souhaite la diffusion la plus large, sera pour vous un outil utile et utilisé, au service de notre engagement collectif.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'S' and 'F' followed by a horizontal line and a small flourish.

Sébastien FRAISSE

## 1. Cadre général

La politique de conformité du groupe INDIGO répond à la fois aux engagements internationaux pris au travers de son adhésion aux Dix Principes du Global Compact du Pacte mondial de l'ONU<sup>1</sup> et aux principes et obligations issues de la loi Sapin II modifiée et de son décret d'application.<sup>2</sup>

Attaché à ce que chaque collaborateur puisse avoir accès à une ligne de lanceur d'alerte en bénéficiant de la protection attachée à la qualité de lanceur d'alerte (garantie de protection contre toute forme de représailles), le Groupe met cette procédure et les outils associés – partie intégrante du programme de conformité du Groupe- à disposition de l'ensemble de ses filiales, européennes et dans le monde.

Il est précisé que la procédure peut être adaptée par les filiales lorsque les exigences des lois locales ne s'accordent pas avec la présente, en œuvrant toutefois à l'appliquer de la manière la plus proche possible de son esprit.

Le dispositif d'alerte inclut :

- Les dispositions sur la protection des lanceurs d'alerte (articles 6 à 16 de la loi) et sur les mesures de lutte contre la corruption (article 17 de la loi)
- Les mesures de droit commun en matière de protection des personnes (notamment les dispositions concernant le harcèlement sexuel et moral et toute forme de discrimination)
- Les alertes relatives aux atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement

Le dispositif d'alerte interne permet ainsi de signaler des faits entrant dans son champ d'application et d'assurer un traitement efficace et confidentiel des signalements reçus.

Il repose sur des principes de bonne foi et sur le respect des droits des personnes et de la défense.

la présente politique porte sur le recueil et le traitement des alertes et plus particulièrement sur leur :

- Émission,
- Réception,
- Analyse de la recevabilité,
- Clôture

La procédure d'enquête suivie par les personnes en charge du traitement des alertes fait l'objet d'un document distinct « procédure d'enquête interne » et n'est donc pas traité par la présente politique.

---

<sup>1</sup> <https://pactemondial.org/>

<sup>2</sup> Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 modifiée par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 et décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022

## 2. Modalités

### 2.1. Quelle alerte signaler ?

Les faits pouvant faire l'objet d'un signalement concernent :

- Une conduite ou situation contraire au Code de conduite du Groupe Indigo,
- Un crime ou un délit,
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général,
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ou autre pays dont la législation s'applique au Groupe,
- Une violation ou tentative de dissimulation d'une violation d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement
- Une atteinte grave aux droits humains, à la santé et la sécurité des personnes ou à l'environnement. Cette atteinte doit résulter de l'activité du Groupe ou de celle de ses sous-traitants ou fournisseurs de premier rang dans le cadre de la relation contractuelle avec le Groupe.

Ainsi, à titre d'exemple, les alertes peuvent concerner les thématiques suivantes : corruption, conflit d'intérêt, pratiques anticoncurrentielles, discrimination, harcèlement, suspicion de fraude ou de fraude avérée.

**Seuls les faits présentant un caractère illicite ou portant atteinte à l'intérêt général sont donc recevables à faire l'objet d'un signalement.**

Ainsi, pour tout signalement n'entrant pas dans le champ d'application de la procédure d'alerte (réclamations commerciales usuelles, simple dysfonctionnement interne, mécontentement lié à la relation avec le Groupe Indigo, y compris une insatisfaction des collaborateurs au regard de leur relation de travail, sauf en cas de manquement à la réglementation, alertes informatique ...), il convient d'utiliser les canaux dédiés ou la voie hiérarchique classique.

### 2.2. Qui peut lancer une alerte ?

Cette politique s'applique à tous les collaborateurs internes, externes ou occasionnels du Groupe Indigo en France (les « Collaborateurs ») :

- Les membres du personnel (salariés en CDD ou CDI, apprenti, stagiaire), mais également les anciens salariés et candidats lorsque les informations dont ils disposent ont été obtenues dans le cadre de l'ancienne relation de travail ou candidature

ainsi qu'aux Parties Prenantes (les « Parties Prenantes ») :

- Les actionnaires, associés, titulaires de droit de vote au sein de l'assemblée générale d'une entité du Groupe, les membres des organes d'administration, direction ou surveillance
- Les collaborateurs externes ou occasionnels (agents, consultants, commissaires aux comptes...)
- Les cocontractants du Groupe (clients, fournisseurs, prestataires de services, salariés de sous-traitants, personnel intérimaire)
- Parties prenantes externes (syndicats, ONG ...) pour les manquements qui seraient liés au devoir de vigilance

### 2.3. Faculté d'anonymat – Obligation de confidentialité

De manière générale, et sous réserve de la réglementation localement applicable l'alerte peut être émise de manière anonyme. Toutefois, le Groupe encourage le lanceur d'alerte à révéler son identité afin que l'alerte soit traitée plus efficacement. **L'identité du lanceur d'alerte sera en tout état de cause protégée et traitée de manière strictement confidentielle.**

Le lanceur d'alerte est invité à fournir les faits, informations et documents de nature à étayer son signalement (détail des faits, personnes impliquées, lieux et dates des faits).

Les informations et documents transmis doivent rester factuels et présenter un lien direct avec l'objet de l'alerte. Ils ne doivent pas relever du secret de la défense nationale, du secret médical, du secret des délibérations judiciaires, du secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire ou du secret professionnel de l'avocat.

Les signalements doivent être formulés de manière objective, neutre, et ne pas revêtir de caractère discriminatoire.

### 2.4. Comment lancer une alerte ?

Plusieurs canaux sont disponibles pour émettre une alerte et permettre sous condition de sa recevabilité de bénéficier du statut protecteur lié à la qualité de lanceur d'alerte :

- Plateforme dédiée : l'alerte peut être effectuée en utilisant l'outil web mis à disposition (par le prestataire Euronext Group) à l'adresse <https://group-indigo.integrity.complylog.com/> La plateforme permet le recueil des alertes, anonymes ou non, de façon confidentielle ainsi que des échanges sécurisés avec le lanceur d'alerte.

- Ligne téléphonique : l'alerte peut également être effectuée oralement par le lanceur d'alerte en téléphonant gratuitement à un centre d'appel (géré par le prestataire Isope) au numéro vert européen suivant : **00 800 180 620 19**. Les alertes orales sont transcrites par écrit par le centre d'appel dans la plateforme dédiée afin de conserver leur confidentialité.
- Par voie postale : il est alors préconisé de transmettre le courrier en recommandé avec accusé de réception afin de sécuriser l'envoi et permettre d'établir avec certitude la date du signalement. Le courrier devra être adressé au siège du Groupe, à l'attention du **Responsable Conformité**.

Le lanceur d'alerte peut également solliciter l'organisation d'une visioconférence ou un entretien physique. Cette visioconférence ou cette rencontre physique sera organisée au plus tard 20 jours ouvrés après réception de cette demande.

L'alerte recueillie dans ce cadre sera retranscrite, avec l'accord du lanceur d'alerte, dans la plateforme afin de garantir sa confidentialité.

Le lanceur d'alerte pourra vérifier, rectifier et approuver la transcription ainsi faite de son alerte.

L'utilisation du présent dispositif d'alerte est facultative : les Collaborateurs disposent de la faculté de saisir la voie hiérarchique, les responsables des Ressources Humaines, les référents harcèlement, les représentants du personnel

Le lanceur d'alerte peut également soumettre son signalement auprès de l'autorité judiciaire, de l'autorité administrative, du Défenseur des Droits ou des ordres professionnels compétents dont la liste est fixée par le décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022.

En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles<sup>3</sup>, ou en l'absence de réponse des autorités susmentionnées dans un délai de 3 mois, l'auteur du signalement est également autorisé à le rendre public.

## 2.5. Conditions de recevabilité de l'alerte permettant de bénéficier de la protection légale

L'alerte est recevable lorsque :

- Elle émane d'une personne physique visée dans le paragraphe 2.2. « *Qui peut lancer une alerte* »
- Elle est émise pour un des **motifs** prévus par la présente procédure (faits illicites ou portant atteinte à l'intérêt général),
- L'émetteur agit **sans contrepartie financière directe**
- Elle porte sur des **faits** dont l'émetteur a obtenu directement et personnellement connaissance

A contrario la condition de connaissance personnelle des faits n'est pas requise lorsque l'information a été obtenue à l'occasion de l'activité professionnelle de l'émetteur de l'alerte, notamment lorsque les faits lui ont été rapportés par un tiers compétent.

<sup>3</sup> Ces conditions étant très restrictives, il est conseillé de se rapprocher du Défenseur des droits avant de rendre public un signalement

- L'émetteur agit de **bonne foi** (il doit avoir des motifs raisonnables et légitimes de croire que les faits signalés sont véridiques).

L'utilisation abusive du dispositif d'alerte peut entraîner des sanctions disciplinaires ou des poursuites judiciaires à l'encontre de son auteur.

Est considérée comme abusive et de mauvaise foi une dénonciation de faits dont l'auteur sait qu'ils sont faux, ou une dénonciation effectuée dans l'intention de nuire, ou en espérant obtenir une contrepartie indue, ou véhiculant sciemment des allégations vexatoires ou diffamatoires à l'égard d'une tierce personne.

En revanche, l'utilisation de bonne foi du dispositif d'alerte, même si les faits se révèlent ultérieurement inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite, ne conduira pas à sanctions disciplinaires à l'encontre de son auteur, des facilitateurs ou des personnes en lien avec le lanceur d'alerte.

L'utilisation du dispositif d'alerte est un droit exercé librement par les personnes concernées, et son recours demeure facultatif. Par conséquent, l'absence d'utilisation du dispositif d'alerte ne peut donner lieu à sanction.

## 3. Traitement des alertes

### 3.1. Réception de l'alerte et analyse de recevabilité

Lorsqu'un signalement est effectué, un **accusé de réception** sera adressé au lanceur d'alerte dans les sept (7) jours ouvrés à compter de la réception de l'alerte. Cet accusé réception ne vaut pas recevabilité du signalement.

Chaque alerte donne lieu à un premier examen, traité de manière confidentielle, afin de déterminer si elle **rentre dans les conditions de recevabilité** énoncées au paragraphe 2.5. « Conditions de recevabilité » et s'il **existe des éléments factuels suffisamment détaillés permettant son traitement**.

Si le signalement est irrecevable, son auteur sera informé des raisons de cette irrecevabilité et de la clôture de celui-ci. Il sera si besoin orienté vers la voie appropriée.

Si le signalement est recevable, une enquête interne sera ouverte, respectant les principes de confidentialité et de diligence.

### 3.2. Déroulé de l'enquête interne<sup>4</sup>

Lorsque l'alerte est considérée recevable, la personne faisant l'objet d'un signalement est informée de la nature du signalement la concernant dans un délai raisonnable n'excédant pas un mois à la suite de l'émission d'une alerte.

---

<sup>4</sup> La procédure d'enquête fait l'objet d'un document distinct « procédure d'enquête interne » et n'est donc pas traité par la présente politique.

Cette information peut être différée lorsqu'elle est susceptible de compromettre gravement le déroulé de l'enquête. Ceci est notamment le cas lorsque la prise de mesures conservatoires est rendue nécessaire pour assurer la protection des personnes et des biens ainsi que la préservation des preuves.

La personne faisant l'objet d'un signalement est informée de la nature du signalement et de la collecte des données la concernant et du nom de la personne en charge du traitement du signalement.

L'enquête interne est menée dans le but de vérifier la matérialité et l'exactitude des faits signalés et selon des moyens (entretiens, consultation de documents internes, etc ...) et des intervenants qui peuvent varier selon le contexte et la nature du sujet.

Les alertes sont traitées suivant les cas par le Directeur Juridique, Assurances et Conformité, le Responsable Conformité, le Directeur de l'Audit et des Risques, le Directeur des Ressources Humaines, les Référents harcèlement moral et harcèlement sexuel (les « **Référents alerte** »).

Les Référents alertes peuvent prendre contact avec diverses personnes (salariés, clients, fournisseurs) afin d'obtenir les informations nécessaires au traitement de l'alerte. Ils peuvent également faire appel à des experts externes (avocat, expert-comptable, analystes etc).

Les enquêtes sont menées en appliquant un principe de pertinence et de minimisation des données collectées et traitées, et en communiquant aux personnes sollicitées si besoin le caractère confidentiel de l'enquête.

Dans tous les cas les personnes participant à l'enquête interne sont informées de son caractère confidentiel et signent un engagement de confidentialité.

Un retour d'information est effectué auprès du lanceur d'alerte dans un délai maximum de trois (3) mois à compter de l'accusé réception de l'alerte ou, à défaut d'accusé de réception, trois (3) mois à compter de l'expiration de la période de sept (7) jours ouvrés suivant l'alerte.

Il est informé des mesures prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement ou si nécessaire, du besoin de délai supplémentaire pour mener les investigations.

### 3.3. Clôture du signalement

Le signalement est classé sans suite si les faits ne sont pas avérés.

Si l'enquête interne établit la véracité des faits, des mesures de remédiation doivent être prises, qui peuvent être :

- La mise à jour d'une procédure, une sensibilisation ou une formation des collaborateurs concernés, un rappel des règles applicables,
- Des mesures disciplinaires,
- Une rupture de la relation contractuelle avec un tiers lorsque celui est mis en cause,
- Une action en justice

Le lanceur d'alerte ainsi que les personnes visées par l'alerte sont informés par écrit de la clôture de l'alerte.



## 4. Principes généraux

### Généralités

Les alertes font l'objet d'un reporting anonymisé régulier à la Direction Générale.

Elles sont traitées par des personnes (les Référénts alertes) disposant de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de leur mission. Les Référénts réalisent leur mission de façon indépendante et impartiale et sont tenues à la plus grande confidentialité s'agissant des éléments de l'enquête ainsi que de l'identité des personnes concernées par l'enquête.

Les instances représentatives du personnel peuvent être informées de l'engagement, du déroulement et des conclusions de l'enquête notamment lorsque les faits sur lesquels portent les investigations entrent dans leurs prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail afin notamment de prévenir les risques psycho-sociaux.

### Protection du lanceur d'alerte et des facilitateurs

L'auteur d'un signalement recevable ne peut faire l'objet de sanction disciplinaire, de mesure de représailles, discriminatoire, directe ou indirecte, ou encore de menace d'y recourir, pour avoir effectué un signalement de bonne foi.<sup>5</sup>

Par ailleurs, la loi prévoit une absence de responsabilité civile du lanceur d'alerte ainsi qu'une absence de responsabilité pénale en cas de divulgation d'une information confidentielle sous réserve de la nécessité et de la proportionnalité de cette dernière par rapport à la sauvegarde des intérêts en cause.<sup>6</sup>

Cette protection s'applique également aux facilitateurs<sup>7</sup> ainsi qu'aux personnes en lien<sup>8</sup> avec le lanceur d'alerte.

### Confidentialité et gestion des conflits d'intérêts

La confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées et de tout tiers mentionné dans le signalement ainsi que la confidentialité des informations recueillies est garantie.

A cet égard :

- Les personnes impliquées dans la gestion des alertes sont astreintes à une obligation renforcée de confidentialité et signent à cet égard un engagement spécifique.
- Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec son consentement (sauf à l'autorité judiciaire).

---

<sup>5</sup> Article L.1132-3-3 du code du travail

<sup>6</sup> Article L.122-9 du Code pénal

<sup>7</sup> Toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif qui aide le lanceur d'alerte à effectuer une alerte

<sup>8</sup> Toute personne physique en lien avec le lanceur d'alerte (ex : collègue, proche, sous-traitant de l'employeur) qui risque de faire l'objet de mesures de représailles

- Si le souhait du lanceur d'alerte de rester anonyme ou de garder confidentielle son identité ainsi que des éléments de nature à l'identifier entraîne une impossibilité de mener à bien une investigation, l'auteur en sera informé.

L'ensemble des personnes impliquées dans la gestion des alertes s'engage à ne pas intervenir en cas de conflit d'intérêt.

Ainsi, elles doivent déclarer toute situation de conflit d'intérêts potentiel, apparent ou avéré du fait des liens qui peuvent exister avec une personne liée au signalement (auteur, témoin, victime, mis en cause)

## Annexe 1

### Protection des données à caractère personnel

Les données personnelles collectées dans le cadre du traitement lanceur d’alerte fait l’objet d’un traitement par INDIGO GROUP, responsable de traitement, dont le siège social est situé à « The Curve » 48-50, avenue du Général de Gaulle - 92800, Puteaux.

#### Objet du traitement

Le traitement a pour objet, selon la teneur du message :

- le recueil et la gestion des alertes éthiques émises par tout lanceur d’alerte interne (y compris les collaborateurs occasionnels) ou externe, relatives à un manquement aux règles éthiques du Groupe et aux lois et règlements applicables en matière de lutte contre la corruption (dispositif d’alerte interne « anticorruption » prévu par la loi Sapin II).
- le recueil des signalements émis par les lanceurs l’alerte dans le cadre de la procédure de recueil des signalements (dispositif d’alerte général requis par la loi Sapin II).

#### Base légale

Ce traitement relève du respect d’obligations légales imposant la mise en œuvre d’un dispositif d’alerte.

#### Catégories de données traitées

Les catégories de données personnelles collectées directement et indirectement par INDIGO GROUP sont strictement nécessaires à la vérification des faits allégués et peuvent être les suivantes, selon le contexte :

- Identité, fonctions et coordonnées de l’émetteur de l’alerte le cas échéant, dans la mesure où l’auteur de l’alerte fournit ces données ;
- Identité, fonctions et coordonnées des personnes faisant l’objet de l’alerte ;
- Identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l’alerte ;
- Faits signalés ; Éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- Compte-rendu des opérations de vérification ;
- Suites données à l’alerte.

## Destinataires des données

Les données personnelles collectées sont exclusivement destinées aux personnes habilitées à en connaître au regard de leurs attributions (Responsable de la Conformité spécialement chargée de la gestion des alertes) et aux personnes désignées par elles ou habilitées en interne), afin qu'elles puissent les assister dans l'enquête qui suivra la réception de l'alerte.

Certaines dispositions légales ou réglementaires encadrent strictement la communication d'informations (en particulier, les données permettant d'identifier l'émetteur de l'alerte ou la personne mise en cause par un signalement après vérification du caractère fondé de l'alerte), sauf à l'autorité judiciaire. Si nous étions appelés à divulguer de tels éléments, le consentement préalable écrit de la personne concernée serait recueilli spécifiquement.

## Durées de conservation

Les données personnelles collectées seront conservées pendant la durée nécessaire au traitement. Si l'alerte répond à des obligations légales ou réglementaires mais qu'elle n'est suivie d'aucune modification des règles internes, d'aucune procédure disciplinaire ou action judiciaire, les données à caractère personnel figurant dans l'alerte sont détruites ou archivées après anonymisation au plus tard deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou judiciaire est initiée à l'encontre de la ou des personnes visée(s) par l'alerte, ou à l'encontre de l'auteur d'une alerte abusive, les données à caractère personnel relatives à l'alerte sont conservées par INDIGO GROUP ou ses entités concernées jusqu'au terme de la procédure. Elles sont ensuite archivées après anonymisation ou détruites au plus tard deux mois après la fin des procédures. A l'exception des cas où aucune suite n'est donnée à l'alerte, INDIGO GROUP peut conserver les données collectées sous forme d'archives intermédiaires pendant une durée minimale aux fins d'assurer la protection du lanceur de l'alerte ou de permettre la constatation des infractions continues. Les données peuvent être conservées plus longtemps, en archivage intermédiaire, si INDIGO GROUP ou ses entités sont soumis à une obligation légale (par exemple, pour répondre à des obligations comptables, sociales ou fiscales) ou si elles souhaitent se constituer une preuve en cas de contentieux, ceci dans la limite du délai de prescription/forclusion applicable. Dans les autres cas les données collectées sont détruites ou anonymisées sans délai.

## Vos droits

Conformément à la loi Informatique et Libertés en date du 6 juillet 1978 modifiée, ainsi que dans le cadre de la réglementation européenne en matière de données à caractère personnel, vous bénéficiez d'un droit d'accès, de modification, de limitation, d'opposition, d'effacement des données vous concernant. Si vous souhaitez œuvrer de ces droits ou obtenir des informations vous concernant, veuillez-vous adresser au Délégué à la Protection des Données Personnelles d'INDIGO GROUP à [dpo.fr@group-indigo.com](mailto:dpo.fr@group-indigo.com).

Vous pouvez aussi introduire une réclamation auprès de la Commission Nationale Informatique et Libertés.