

# Politique de recueil et de traitement des alertes

ATALIAN GLOBAL SERVICES

Rédacteur : Direction Conformité Groupe

Valideur : Président Exécutif & Secrétaire Général Groupe

Version de juin 2025

Entrée en vigueur 1<sup>er</sup> Septembre 2025

1 Introduction.....	3
2 Définitions .....	3
3 Périmètre d’application.....	4
4 Comment procéder à un signalement ? .....	4
5 Qui peut procéder à un signalement ? .....	6
6 Qui reçoit le signalement ?.....	6
7 Comment les signalements sont-ils traités ? .....	7
8 Confidentialité du signalement et protection des lanceurs d’alerte .....	9
9 Rôles et responsabilités.....	10
10 Contrôle de cette politique .....	11
11 Révision de la présente politique .....	11
12 Suivi .....	11
ANNEXE 1 - Traitement des données personnelles par le dispositif d’alerte éthique .....	13
ANNEXE 2 - Numéros de Téléphone d’accès à la ligne d’alerte.....	14
ANNEXE 3 : Grille d’analyse pour documenter l’analyse préliminaire.....	15

## 1 Introduction

Conformément aux dispositions législatives applicables en particulier la loi Sapin II et la loi Wasserman, les dispositions adoptées dans le cadre de la transposition de la directive 2029/1937 du 23 octobre 2019 et les dispositions relatives au devoir de vigilance, le Groupe ATALIAN dispose d'un dispositif d'alerte éthique permettant à toute personne de rapporter des faits dont elle supposerait qu'ils sont contraires aux lois et règlements, au Code de conduite du Groupe ou à ses politiques et procédures internes.

Ce dispositif s'applique à l'ensemble des entités juridiques du Groupe ATALIAN.

Chacun des collaborateurs du Groupe ATALIAN ou tiers peut signaler les faits dont il supposerait qu'ils violent les dispositions légales applicables, le Code de conduite du Groupe ou ses politiques et procédures internes.

La Direction Conformité du Groupe met en œuvre un Programme d'éthique et de conformité. La présente politique fait partie de ce Programme. Elle décrit les modalités de réception et d'analyse des alertes éthiques reçues sur les différents canaux mis à disposition par le Groupe ATALIAN.

## 2 Définitions

**Signalement** : ensemble des rapports reçus par le dispositif d'alerte éthique du Groupe quel que soit le canal de signalement.

**Alerte éthique** : rapports répondant aux conditions définies par la loi et rappelés dans la présente politique pour permettre à son auteur de bénéficier du statut de lanceur d'alerte.

**Canal de signalement** : canal permettant de déposer un signalement, qui peut être une personne physique ou une plateforme numérique mise à la disposition par le Groupe

**Lanceur d'alerte** : collaborateur ou personne physique tierce qui divulgue de bonne foi et sans contrepartie financière, des faits susceptibles relevant du périmètre de la présente politique.

**Représailles ou mesure de représailles** : tout acte (directe ou indirecte) ou omission ou menace d'un tel acte à l'encontre d'un lanceur d'alerte, d'un tiers protégé ou d'un facilitateur qui intervient en réaction au fait qu'un lanceur d'alerte ait soulevé une préoccupation et qui cause ou peut causer un préjudice ou des difficultés injustifiées au lanceur d'alerte ou au tiers protégé.

**Facilitateur** : Toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement, dans le respect de la Réglementation.

**Tiers protégé** : Toute personne physique ou morale qui est liée à un lanceur d'alerte (par exemple un conjoint), a aidé le lanceur d'alerte à soumettre son signalement (par exemple un syndicat ou ses membres – qualifiés de « facilitateur ») ou est détenue ou contrôlée par le lanceur d'alerte, pour lequel le lanceur d'alerte travaille ou avec lesquels le lanceur d'alerte peut être lié professionnellement (par exemple un fournisseur, un client....).

## 3 Périmètre d'application

### 3.1 Périmètre géographique

Cette politique s'applique à l'ensemble des sociétés et filiales du Groupe quel que soit leur localisation géographique. Cette politique reflète la volonté du Groupe ATALIAN de se conformer à ses obligations en vertu des lois des pays dans lesquels il est établi. Celles-ci peuvent différer notamment sur les modalités de protection des lanceurs d'alerte contre les représailles ou les autorités externes qui peuvent recevoir des signalements. Le Groupe s'efforce dans la présente politique à adopter une approche à l'échelle du Groupe, qui reflète le niveau de protection le plus élevé. Un résumé des spécificités est disponible en langue locale et en anglais sur le site intranet du Groupe et accessible auprès des Référénts Conformité (**RCO**) ou des Compliance Officers Locaux (**LCO**)

### 3.2 Périmètre des faits pouvant faire l'objet d'un signalement

Le dispositif d'alerte éthique couvre toute conduite ou situation susceptible de caractériser :

- une violation du Code de conduite ;
- une violation susceptibles de constituer :
  - 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 ;
  - une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Les domaines dans lesquels le dispositif peut être utilisé, sans pour autant que cette liste soit exhaustive, sont les domaines suivants : la corruption et le trafic d'influence, les conflits d'intérêts, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, la fraude et le vol, les pratiques anticoncurrentielles, les atteintes à l'environnement, la santé et la sécurité au travail, les discriminations, les atteintes aux droits humains, le harcèlement moral et sexuel.

La présente politique ne s'applique pas aux faits relevant d'une obligation couverte par le secret professionnel prévu par la loi tel que :

- Le secret de la défense et de la sécurité nationale,
- La protection des informations classifiées,
- Le secret des délibérations judiciaires,
- Le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire.....

## 4 Comment procéder à un signalement ?

### 4.1 Signalement interne

Différents canaux sont mis à disposition pour permettre le recueil des signalements sans craintes de représailles, des canaux locaux dans chaque géographie dans laquelle le Groupe ATALIAN exerce son activité et des canaux centraux (cf. le tableau ci-dessous).

Canaux centraux	Canaux Locaux
La plateforme numérique dédiée	
Les membres de la Direction Conformité du Groupe	Les Référents Conformité ou les Local Compliance Officers
Les membre de l'équipe des Ressources Humaines (RH)	Les membres des équipes des Ressources Humaines (RH) régionales

Les alertes peuvent être envoyées en vous connectant sur une plateforme numérique dédiée accessible sur <https://fr.ethicslineatalian.com>. Cette plateforme permet de déposer un signalement par écrit ou à l'oral via une ligne téléphonique dédiée (voir annexe 2 de la présente politique). En cas de recours à cette ligne téléphonique, l'appel est reçu par le prestataire chargé de la gestion de la ligne d'alerte qui procédera à la saisie du rapport dans la plateforme. La plateforme est gérée par l'équipe Conformité du Groupe.

L'auteur d'un signalement peut choisir de rester anonyme lorsqu'il procède à un signalement. Il devra pour se faire obligatoirement utiliser la plateforme en ligne mentionnée ci-dessus.

La liste des Compliance Officers et des Référents Conformité est disponible sur l'intranet du Groupe.

Un signalement peut être fait verbalement ou par écrit. Tout signalement fait oralement sera saisi par la personne auprès de qui il a été effectué via la plateforme mentionnée ci-dessus. Cette retranscription doit décrire les faits allégués ainsi que tous documents ou données, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer les faits signalés.

Tout alerte signalement doit être factuel et aussi complet que possible. Son auteur peut s'appuyer sur les questions suivantes :

- Que s'est-il passé ?
- Quand les faits se sont-ils produits ?
- Qui est impliqué ou qui a été impliqué ?
- Les faits perdurent-ils ?
- Quel est le degré de risque ou d'urgence de la situation ?
- Comment le lanceur d'alerte a-t-il eu connaissance des faits ?
- Y a-t-il eu des témoins ou d'autres personnes concernées par la situation ?

Si l'auteur d'un signalement détient des documents ou tout autre élément de preuve, il doit le faire savoir. Ces documents peuvent être communiqués via la plateforme ci-dessous lors du dépôt de son signalement ou à tout moment à la suite de celui-ci. Dans l'hypothèse où l'auteur du signalement n'aurait pas utilisé cette plateforme, les modalités d'échange d'information entre l'auteur du signalement et son destinataire sont à définir au cas par cas.

Si l'auteur d'un signalement souhaite être reçu (en physique ou via un dispositif de téléconférence), il doit faire la demande de réunion lors de la soumission de son signalement initial. Cette réunion sera organisée dans un délai maximum de 20 jours à compter de la réception du signalement.

## 4.2 Signalement externe

Les personnes souhaitant effectuer un signalement sont encouragées à utiliser d'abord les canaux internes du Groupe ATALIAN dans la mesure où il s'agit du moyen le plus efficace pour mettre un terme et remédier aux conséquences de la violation signalée.

Il est possible de signaler une violation à des autorités nationales compétentes. Parfois, le signalement à ces autorités peut être soumis à des conditions particulières. La liste de ces autorités et le cas échéant, ces conditions quand elles existent sont disponibles sur notre site intranet et internet du Groupe.

## 5 Qui peut procéder à un signalement ?

Tout collaborateur présent actuellement au sein des effectifs du Groupe ou l'ayant été par le passé, peut utiliser le dispositif d'alerte.

Ce droit d'alerte est également ouvert :

- aux collaborateurs extérieurs, permanents ou occasionnels (par exemple : personnel intérimaire, stagiaires, personnel d'une société de sous-traitance ou prestataire), ancien collaborateur du Groupe ATALIAN, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation ;
- aux candidats à un emploi au sein du Groupe ATALIAN, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;
- à toute autre partie prenante du Groupe ATALIAN telle que ses actionnaires, cocontractants, ses sous-traitants, etc.

Il n'est pas nécessaire d'avoir personnellement eu connaissance des faits rapportés dans le signalement, si l'auteur du signalement en a, notamment, eu connaissance dans le cadre de son activité professionnelle (La personne peut être qualifiée de « facilitateur »).

## 6 Qui reçoit le signalement ?

Les canaux de signalement sont mentionnés dans la présente politique au § 4.1, ci-dessus.

Dans l'hypothèse où une personne recevant un signalement serait dans une situation de conflit d'intérêts (potentiels ou avérés), notamment si elle est impliquée dans les faits rapportés ou si elle a un lien ou une relation notamment hiérarchique avec la ou les personnes mentionnées dans le signalement ou l'auteur du signalement, lorsqu'il est connu ou d'autres parties intéressées, la personne qui reçoit le signalement ou celle procédant à son traitement devra immédiatement en informer la personne mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Personne ayant un potentiel conflit d'intérêts	A qui s'adresser ?
Compliance Officer local (LCO)	Le Directeur Conformité du Groupe
L'équipe Conformité du Groupe	Le Directeur Juridique du Groupe / General Counsel et le Directeur de l'audit interne
L'équipe RH	Le Directeur RH du Groupe

Le Directeur RH du Groupe	Le Directeur Conformité du Groupe
---------------------------	-----------------------------------

Dans l'hypothèse où l'application de ces règles ne permettrait pas de résoudre le conflit d'intérêts, il conviendra d'externaliser le traitement du signalement.

Des règles de conflit d'intérêts s'appliquent également dans le cadre de l'enquête interne (cf. Politique relative aux enquêtes internes).

Le canal utilisé pour procéder au signalement peut être différent de la fonction ou du département qui gèrera ce signalement après sa réception. Les signalements effectués à l'échelle local au niveau des pays sont en principe traités localement, les signalements centraux à l'échelle centrale. Des dérogations sont cependant possibles au cas par cas notamment en raison de la gravité des faits, d'éventuels conflits d'intérêts, voire à la demande du lanceur d'alerte.

## 7 Comment les signalements sont-ils traités ?

### 7.1 Accusé de réception

Un accusé de réception est envoyé dans les 7 jours ouvrés à compter de la réception du signalement, confirmant sa bonne réception.

Si l'auteur du signalement a utilisé la plateforme, l'accusé de réception est envoyé par son intermédiaire. Si un autre canal est utilisé, le destinataire du signalement doit en accuser réception par écrit.

Cet accusé de réception marque le point de départ du délai de 3 mois pour procéder à l'analyse préliminaire du signalement.

Pour celles déclarées recevables, le fond sera traité ultérieurement.

Des documents ou éléments complémentaires pour traiter le signalement peuvent être demandés par son destinataire.

### 7.2 Analyse préliminaire

Cette analyse comprend deux étapes une analyse de la recevabilité (1) et une analyse du caractère plausible du signalement (2). Elle doit être documentée pour chaque signalement reçu (cf. annexe 3 - grille d'analyse).

#### 1. Analyse de la recevabilité

Si un signalement rentre bien dans le périmètre défini par la présente politique, il est traité avec rigueur, impartialité, objectivité et dans le respect des lois applicables, notamment du droit du travail et de la protection des données personnelles (cf. Annexe 1 « Traitement des données personnelles par le dispositif d'alerte éthique »).

Dans l'hypothèse où les faits communiqués ne rentreraient pas dans le périmètre de la présente politique, l'auteur du signalement est invité à se rapprocher du service compétent et le signalement est clôturé.

Cette analyse est faite par le canal de signalement ayant été destinataire dudit signalement. Dans l'hypothèse où il ne s'agirait pas de la Direction Conformité du Groupe, celle-ci peut être sollicitée pour avis, lequel sera documenté.

## 2. Analyse de la plausibilité

Si le signalement est déclaré recevable, il donne lieu à une analyse approfondie pour établir si les faits allégués doivent être considérés comme plausibles notamment au regard des éléments de preuve communiqués par l'auteur du signalement. Il s'agit de déterminer si les informations fournies par l'auteur sont suffisantes pour établir, à titre de conclusion préliminaire, que la violation est plausible et suffisamment caractérisée (dans sa nature, sa description, etc.). Cette phase peut donner lieu à des entretiens avec les personnes impliquées ou susceptibles de détenir des informations, à une collecte documentaire et d'informations. Elle vise à déterminer si une enquête interne doit être diligentée conformément à la Politique relative aux enquêtes internes.

Si à la suite de cet examen, le signalement n'est pas considéré comme plausible, l'auteur est en informé. Un délai de 7 jours lui est laissé pour lui permettre de communiquer des éléments supplémentaires afin de permettre de revoir l'analyse précédente. A l'issue de ce délai, le signalement sera clôturé si son auteur n'a pas été en mesure d'apporter des éléments complémentaires.

L'auteur du signalement peut même, ultérieurement à cette décision, communiquer des éléments complémentaires de nature à étayer ces déclarations.

Cette analyse est faite par le canal de signalement ayant été destinataire dudit signalement. Dans l'hypothèse où il ne s'agirait pas de la Direction conformité du Groupe, celle-ci peut être sollicitée pour avis, lequel sera documenté.

### 7.3 Suites données aux signalements

Les signalements considérés comme recevables et plausibles donnent lieu à l'ouverture d'une enquête interne conformément à la Politique d'enquête interne.

L'auteur du signalement est informé, par le canal de signalement, des suites données à son signalement dans un délai maximum de 3 mois à compter de l'envoi de l'accusé réception, en particulier s'il donne lieu à l'ouverture d'une enquête interne.

### 7.4 Information de l'instance dirigeante

L'instance dirigeante est tenue informée du nombre de signalements reçus et des suites qui y sont données, en particulier du nombre d'enquête interne ayant été ouverte et de leurs suites.

## 8 Confidentialité du signalement et protection des lanceurs d'alerte

### 8.1 Garantie de confidentialité

Quel que soit le canal de signalement utilisé, le Groupe ATALIAN s'engage à traiter chaque signalement de manière confidentielle (y compris en cas d'ouverture d'une enquête interne) et à ne pas révéler notamment l'identité du lanceur d'alerte, des informations pouvant conduire directement ou indirectement à son identification, le contenu du signalement et l'identité de toute personne mentionnée dans ledit signalement, à moins d'y être contrainte par une autorité judiciaire.

Tout au long des étapes de réception et traitement du signalement, le destinataire de ce dernier prend toutes les mesures utiles pour préserver la sécurité et la confidentialité du signalement, des données et des documents qui y sont associés ; que ce soit à l'occasion de leur recueil, leur traitement et de leur conservation. A ce titre, toutes les personnes impliquées dans l'analyse du signalement sont informées de l'importance de son caractère confidentiel et sont tenus par une obligation de confidentialité.

Toute divulgation non autorisée desdites informations expose son auteur à des sanctions disciplinaires.

Les données et éléments apportés par le lanceur d'alerte sont conservées sur la plateforme numérique dédiée.

Les signalements sont recueillis et traités (notamment dans la collecte documentaire et la conduite des entretiens) de façon à garantir une stricte confidentialité :

- de l'identité de l'auteur du signalement ;
- de l'identité des personnes visées par le signalement ;
- des informations recueillies dans le cadre du signalement.

### 8.2 Protection du lanceur d'alerte, des tiers protégés et des facilitateurs

Le statut de lanceur d'alerte n'est applicable qu'à l'auteur d'un signalement portant sur des faits rentrant dans le périmètre de cette politique et ayant agi de bonne foi et sans contrepartie financière directe ou indirecte. L'auteur d'un signalement doit avoir des motifs raisonnables de croire que les informations relatives à la violation potentielle signalée étaient vraies.

Si une personne signale sciemment des rumeurs ou des accusations infondées, utilise le dispositif d'alerte à des fins de dénigrement ou soumet de fausses informations, elle pourra pas bénéficier du statut de lanceur d'alerte et pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires.

Le Groupe ATALIAN interdit toute forme de représailles ou discrimination à l'encontre de l'auteur d'un signalement qui aurait, en toute bonne foi, exprimé son inquiétude et signalé des faits dans le respect de la présente politique, et ce même si les faits s'avéraient par la suite inexacts ou ne donneraient lieu à aucune suite. Toute personne, quelle que soit sa fonction au sein du Groupe, qui exercerait des représailles contre un lanceur d'alerte, s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Cette protection s'applique également aux tiers (personnes physiques ou morales) qui sont liés au lanceur d'alerte (par exemple les membres de leur famille), ont aidés le lanceur d'alerte à soumettre son signalement (qualifiés de Facilitateur) ou sont détenus ou contrôlés

par le lanceur d’alerte. Toute personne rentrant dans cette catégorie est considérée comme un Tiers protégé.

Il est expressément interdit à tout collaborateur du Groupe ATALIAN de congédier, rétrograder, mettre à pied, menacer, harceler, ou exposer à une quelconque discrimination une personne parce qu’elle a effectué un signalement de bonne foi ou a aidé l’auteur d’un signalement à procéder à sa déclaration.

Toute personne ayant pris des mesures de représailles contre une personne ayant effectué un signalement ou ayant participé de bonne foi à une enquête s’expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu’au licenciement.

Tout signalement effectué de mauvaise foi dans l’intention de nuire ou intentionnellement faux constitue une faute grave qui peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu’au licenciement, sans préjudice d’actions en justice qui pourraient être intentées.

## 9 Rôles et responsabilités

### 9.1 Direction de la Conformité du Groupe

La Direction de la Conformité du Groupe est responsable de :

- Recevoir les signalements au niveau central notamment ceux émis via la plateforme d’alerte,
- Se récuser immédiatement au profit d’une des personnes mentionnées au § 6 de la présente politique si elle se situe dans une situation de conflit d’intérêts,
- Procéder à l’analyse préliminaire mentionnée au § 7.2, lorsqu’elle reçoit un signalement et la documenter, ou assister les canaux de signalement à procéder à ladite analyse préliminaire ;
- Assurer la diffusion, et si nécessaire, la mise à jour de la présente politique ;
- Former les canaux de signalement à la réception et au traitement des signalements, conformément à la présente politique,
- Assurer la communication d’indicateurs à l’instance dirigeante du Groupe et à la Direction de l’audit interne,
- Faire le suivi des signalements relevant de son périmètre de responsabilité

### 9.2 Les Local Compliance Officers ou Compliance Officers locaux (LCO) et les Référénts Conformité (RCO)

Les LCO et les RCO sont responsables de :

- Recevoir les signalements portant sur leur zone géographique et/ou leur périmètre de compétence respectif ;
- Se récuser immédiatement au profit d’une des personnes mentionnées au § 6 de la présente politique s’ils se situent dans une situation de conflit d’intérêts ;
- Procéder à l’analyse préliminaire mentionnée au § 7.2, lorsqu’ils reçoivent un signalement et la documenter ;
- Faire le suivi des signalements relevant de leur périmètre de responsabilité

### 9.3 Les autres membres de la Direction des ressources humaines n'ayant pas la qualité de RCO

Dans la mesure où l'ensemble des membres de la Direction des Ressources Humaines est un canal de signalement, leurs responsabilités sont similaires à celles des LCO et RCO, dans l'hypothèse où ils devaient recevoir des signalements.

### 9.4 Le Directeur Juridique / General Counsel

Le Directeur Juridique/ General Counsel est responsable de :

- Procéder à l'analyse préliminaire mentionnée au § 7.2, lorsqu'il reçoit un signalement pour lequel la direction de la Conformité Groupe s'est déclarée en conflit d'intérêts et la documenter ;
- Dans l'hypothèse mentionnée supra, procéder au suivi des signalements relevant de son périmètre de responsabilité.

### 9.5 Le Directeur de l'audit interne

Le Directeur de l'audit interne est responsable de :

- Procéder à l'analyse préliminaire mentionnée au § 7.2, lorsqu'il reçoit un signalement pour lequel la direction de la Conformité Groupe s'est déclarée en conflit d'intérêts et la documenter ;
- Dans l'hypothèse mentionnée supra, procéder au suivi des signalements relevant de son périmètre de responsabilité.

### 9.6 Les managers

Les responsables d'équipes et managers quel que soit leur niveau de responsabilité invitent leurs collaborateurs à utiliser les canaux de signalement internes pour signaler toute préoccupation, susceptible de rentrer dans le périmètre de la présente politique.

## 10 Contrôle de cette politique

Le contrôle du respect de cette politique est intégré les contrôles de niveau 2 et de niveau 3 présenté à l'instance dirigeante.

## 11 Révision de la présente politique

Cette politique sera révisée au moins une fois tous les deux ans ou à une fréquence plus courte dans l'hypothèse où une telle révision s'avérerait nécessaire.

## 12 Suivi

Date	Action
2024	Version 1 de la politique
18-11-2024	Draft de modification

03-12-2024	Revue avec la Direction RH Groupe
23-01-2025	Modifications suites à des échanges avec le Directeur de l'audit interne
28-01-2025	Retour de E&Y dans le cadre de la revue faite par les Commissaires aux comptes
Mars 2025	Revue par le Secrétaire Général du Groupe
20-03-2025	Présentation en Comité éthique et Conformité
Juin 2025	Présentation aux instances représentatives
11/06/2025	Validation Président Exécutif du Groupe

Quentin VERCAUTEREN  
Président Exécutif Groupe

Signed by:  
  
00C6E5D760FA4C5...

## ANNEXE 1 - Traitement des données personnelles par le dispositif d'alerte éthique

En tant que responsable de traitement, le Groupe ATALIAN peut être amené à traiter des données personnelles dans le cadre du traitement des signalements reçus en interne par l'un des canaux disponibles décrits dans cette politique et ultérieurement lors de la conduite des enquêtes internes.

La base légale de ce traitement est l'exécution de l'obligation légale du Groupe ATALIAN au regard de la loi Sapin II.

Le traitement est mis en œuvre afin de :

- recueillir et traiter les alertes éthiques telles que définies par la loi et les règlements applicables et la présente politique ;
- décider des suites à donner au signalement ;
- exercer ou défendre des droits en justice.

Les personnes dont les données personnelles sont collectées directement ou indirectement à l'occasion du traitement d'une alerte éthique sont informées du traitement de ces données, sauf en cas de risque d'altération des preuves. Leur information est alors différée jusqu'à la disparition de ce risque.

Le traitement de catégories particulières de données personnelles qui révèle l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, qui concernent la santé, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique ou des données biométriques est autorisé dans le cadre du traitement d'un signalement, dans le strict respect des principes de minimisation et de pertinence.

Seules les personnes chargées des opérations de traitement des signalements et de vérification des faits allégués ont accès aux données personnelles collectées directement ou indirectement.

Lorsqu'un signalement n'est pas déclaré recevable, les données personnelles collectées à cette occasion sont supprimées sans délai de manière à empêcher l'identification du lanceur d'alerte ou de la personne visée.

Lorsqu'un signalement est déclaré recevable mais que l'enquête interne conclut que les faits allégués ne sont pas avérés ou qu'il n'est pas possible de les vérifier avec certitude, l'alerte est clôturée et les données recueillies à cette occasion sont détruites au terme d'un délai de 2 mois à compter de la clôture de l'alerte.

Lorsque l'enquête interne a permis d'établir la matérialité des faits allégués et qu'une suite judiciaire ou disciplinaire est envisagée, les données personnelles collectées et traitées sont conservées conformément aux durées de conservation applicables aux suites données.

Les personnes dont les données personnelles auront été recueillies pendant le traitement d'un signalement disposent de droits d'accès, rectification, limitation ou suppression qu'elles peuvent exercer en contactant le Délégué à la protection des données personnelles du Groupe ATALIAN à l'adresse [dpo@atalianworld.com](mailto:dpo@atalianworld.com).

## ANNEXE 2 - Numéros de Téléphone d'accès à la ligne d'alerte

Les numéros de téléphone sont accessibles sur Atalink :

- Pour la France <https://atalink.atalian.com/alerte-ethique/>
- Pour les autres pays : <https://atalink.atalian.com/ethics-alert/?lang=en>

### ANNEXE 3 : Grille d'analyse pour documenter l'analyse préliminaire

Cette grille vise à documenter l'analyse préliminaire afin de décider ou non de l'ouverture d'une enquête. L'analyse de la recevabilité doit être effectuée avant celle de la plausibilité. Si le signalement est irrecevable, il n'y a pas lieu d'examiner son caractère plausible.

Analyse de la recevabilité	
- le signalement rentre-t-il dans le périmètre matériel de la politique ? (S'agit-il d'une violation d'une loi, d'un règlement, du Code de conduite, etc.).	Oui/Non
Analyse de la plausibilité	
- Les faits décrits sont-ils suffisamment caractérisés, précis et circonstanciés (présence de date(s), lieu(x), nom(s) etc.)	Oui/Non
- Le signalement est-il accompagné de documents ? Si oui ? quelle en est la qualité (documents officiels, etc.) ?	Oui/Non
- L'auteur est une personne physique qui semble de bonne foi et désintéressée (l'analyse n'a pas permis d'identifier que l'auteur aurait un intérêt personnel à signaler les faits) ?	Oui/Non