

Politique d'alerte

Département	Date d'entrée en vigueur	Pages	Date de révision
Conformité	02-07-2024	10	

1. Introduction

Cette politique de signalement éthique ou d'alerte s'applique à toutes les filiales de Socfin, collectivement dénommées « Socfin » ci-après, et à ses parties prenantes. Elle reconnaît le droit légal des employés à faire une divulgation protégée en vertu de la directive 2019/1937 de l'UE sur la protection des personnes qui signalent des actes répréhensibles ou soulèvent des questions éthiques.

2. Déclaration de politique générale

Socfin ne tolère aucun comportement inapproprié de la part de ses employés, cadres, clients, fournisseurs ou parties prenantes. Cette politique a pour but d'encourager le personnel et les tiers à signaler, de manière confidentielle et sans crainte de représailles, les cas présumés ou réels de comportements illégaux, contraires à l'éthique ou inappropriés.

Socfin reconnaît la valeur de la transparence et de la responsabilité et soutient la divulgation de toute conduite corrompue, contraire à l'éthique ou illégale, de toute mauvaise gestion des ressources de l'entreprise, de toute situation impliquant des risques substantiels pour la santé et la sécurité des personnes, de tout risque environnemental ou, de manière générale, de toute violation du code de conduite de Socfin.

Socfin s'engage à créer une culture d'entreprise sûre, ouverte et transparente, dans laquelle les employés sont encouragés à faire part de leurs préoccupations dès que possible. Socfin reconnaît que les employés sont souvent les premiers à se rendre compte que quelque chose ne va pas au sein d'une organisation.

Socfin encourage le personnel à utiliser tous les canaux disponibles (y compris le numéro de téléphone gratuit géré de manière indépendante ou la ligne d'aide éthique disponible sur le site Internet du Groupe Socfin) pour signaler les mauvaises pratiques, les actes illégaux ou les omissions de la part d'employés ou d'ex-employés, de manière anonyme si souhaité. Les lanceurs d'alerte seront écoutés et les préoccupations sérieuses feront l'objet d'une enquête.

Des ressources adéquates seront mises à disposition pour atteindre les objectifs de cette politique. La politique fera l'objet d'une large promotion et des copies seront librement disponibles et affichées dans les bureaux de Socfin et sur le site Internet de Socfin.

3. Objectif

La politique est conçue pour traiter les préoccupations de bonne foi soulevées en rapport avec des questions de fraude, de corruption et, d'une manière générale, avec tous les domaines couverts par le code de conduite et la politique de gestion responsable de Socfin.

L'objectif de cette politique est de permettre des communications éthiques faciles, sûres et fiables pour tous, en garantissant une réponse adéquate et rapide, et en préservant l'anonymat de l'auteur du signalement si celui-ci en fait la demande.

4. Définitions et champ d'application

a. Applicabilité

Cette politique s'applique à tous les employés (y compris les stagiaires et le personnel temporaire) et aux parties prenantes de Socfin (fournisseurs, clients, communautés). Les autres personnes qui travaillent ou ont travaillé au sein de Socfin, comme les anciens employés, les visiteurs, les indépendants et les entrepreneurs, sont également encouragées à l'utiliser.

b. Alerte

Aux fins de la présente politique, l'alerte est la transmission d'informations sur des actes répréhensibles au travail ou la remise en question de l'éthique et de l'opportunité d'actions entreprises par des représentants de Socfin. Le lanceur d'alerte doit raisonnablement penser qu'il agit dans l'intérêt public et faire des rapports en toute bonne foi.

c. Catégories

Les actes répréhensibles sont notamment les suivants :

- Une infraction pénale (par exemple, fraude ou vol) ;
- La violation d'une obligation légale ou la corruption ;
- La mise en danger de la santé et de la sécurité d'une personne ou des conditions de travail dangereuses ;
- L'absence de réponse ou une réponse insuffisante à un incident de sécurité signalé ;
- Une initiation ou une formation inadéquate du personnel ;
- Les dommages causés à l'environnement ;
- Non-respect du code de conduite de Socfin ;
- De véritables soupçons d'actes répréhensibles ;

- Les brimades ou le harcèlement sexuel ;
- La dissimulation délibérée d'informations concernant l'un des éléments ci-dessus.

d. Preuve

Il n'est pas nécessaire que le lanceur d'alerte ait la preuve qu'un acte répréhensible est, a été ou est susceptible d'être commis. Une conviction raisonnable est suffisante pour divulguer la préoccupation. Le lanceur d'alerte n'est pas responsable de l'enquête sur l'acte répréhensible ; il incombe à Socfin de veiller à ce qu'une enquête soit menée.

e. Conseils éthiques

Socfin reconnaît que les employés peuvent souhaiter obtenir des conseils sur des questions éthiques en bénéficiant du même niveau de confidentialité que dans le cas d'un signalement de faute professionnelle. Les canaux de signalement peuvent également être utilisés pour demander de l'aide ou comme moyen de communication pour obtenir des éclaircissements sur des questions éthiques.

f. Accusations injustifiées

Les canaux de signalement éthique mis à disposition par Socfin ne doivent pas être utilisés pour des accusations injustifiées ou des situations dont la personne qui fait le signalement sait qu'elles sont fausses. De fausses accusations ou de faux rapports peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires et/ou à des poursuites judiciaires à l'encontre de l'auteur du rapport s'ils sont considérés comme ayant des conséquences préjudiciables pour l'entreprise et/ou ses employés.

5. Rôles et responsabilités

a. Général

- Un membre du personnel qui lance une alerte a le droit de rester anonyme, de ne pas être licencié, de ne pas faire l'objet d'autres représailles ou d'être pénalisé parce qu'il a fait une déclaration.
- Cette politique ne concerne pas les préoccupations relatives aux conditions d'emploi ou aux questions d'ordre privé qui ne sont pas liées à Socfin - ces questions doivent être soulevées auprès des RH ou du supérieur hiérarchique direct de l'employé.
- Les informations vitales relatives à des délits présumés contre des personnes ou des biens, tels que le harcèlement sexuel, la violence, les cambriolages, etc. doivent être immédiatement signalées au Directeur Général local ou au service de la conformité par toute personne témoin de la situation.

b. Cadres supérieurs

Les cadres supérieurs de Socfin et de ses entités sont responsables de la présente politique d'alerte. Ils s'engagent à :

- Démontrer son engagement à développer une culture d'ouverture au sein de l'organisation, par le biais d'actions et de stratégies ;
- Recevoir et examiner les rapports annuels sur les activités d'alerte ;
- Nommer le(s) responsable(s) désigné(s).

c. Responsables hiérarchiques

Les responsables hiérarchiques (y compris les Directeurs Généraux) sont chargés de :

- Veiller à ce que tous les employés soient informés de cette politique et de leurs responsabilités ;
- Enquêter rapidement et de manière approfondie sur les problèmes portés à leur attention, en coopération avec le département de conformité ;
- Favoriser une culture d'ouverture au sein de leurs équipes ;
- Veiller à ce qu'un lanceur d'alerte de bonne foi ne fasse pas l'objet de préjudices ou de représailles ;
- Faire remonter les problèmes et obtenir le soutien du (des) fonctionnaire(s) désigné(s) si nécessaire ;
- Tout supérieur hiérarchique (y compris le Directeur Général) qui est informé par un employé ou un tiers d'un acte répréhensible potentiel doit en informer son responsable local de la conformité et/ou le responsable de la conformité du Groupe.

d. Responsable(s) désigné(s)

Les responsables désignés sont des agents nommés par Socfin pour gérer les questions de conformité avec les entités de Socfin en toute confidentialité et en respectant l'anonymat lorsque cela est demandé. Le service de conformité est responsable de la politique d'alerte et du traitement des questions éthiques et juridiques soulevées. Pour les questions relatives à l'environnement, aux communautés ou à la sécurité au travail, l'implication du responsable du développement durable ou de la communauté est requise.

Les responsables désignés constituent une source de conseils indépendante et impartiale pour le personnel à tous les stades de la politique d'alerte, et peuvent être consultés par n'importe quel membre de l'organisation. Ils devront :

- Superviser et réviser la politique d'alerte ;

- Fournir des conseils et un soutien aux responsables et aux employés ;
- Veiller à ce que les enseignements tirés des cas d'alerte soient transmis à l'ensemble de l'organisation ;
- Veiller à ce que le personnel chargé du suivi des alertes soit formé à la gestion des problèmes ;
- Enquêter rapidement et de manière approfondie sur les questions soulevées directement auprès d'eux ;
- Informer l'équipe de direction de toutes les divulgations signalées et des mesures prises ;
- Veiller à ce que le processus soit contrôlé et amélioré si nécessaire ;
- Fournir des rapports sur les activités d'alerte au comité d'audit et à l'équipe de direction.

e. Syndicats

Les représentants des salariés devront :

- Soutenir les employés tout au long de la procédure si cela est demandé ;
- Veiller à ce que l'ensemble du personnel soit informé de cette politique et de ses responsabilités ;
- Être consulté sur la révision, le suivi et l'amélioration de la politique, le cas échéant.

6. Comment faire part d'une préoccupation

Dans de nombreuses circonstances, le moyen le plus simple pour un employé est d'en parler de manière formelle ou informelle à son supérieur hiérarchique, qui doit le signaler à un responsable désigné.

Si la préoccupation concerne le supérieur hiérarchique, si le fait d'en parler à son supérieur hiérarchique ne résout pas le problème, ou si la personne n'est pas membre du personnel, elle peut s'adresser directement à un responsable désigné.

Si, pour quelque raison que ce soit, l'employé ou la partie prenante ne peut pas faire part de ses préoccupations en interne, il peut faire un rapport anonyme par l'intermédiaire de l'une des lignes de signalement éthique de Socfin :

a. Page sur le site Internet du Groupe Socfin

- Visiter la page Internet dédiée à la ligne d'alerte via le lien sur le site Internet officiel de Socfin (<https://report.whistleb.com/fr/socfin>).

- Localiser le formulaire ou le portail d'alerte prévu à cet effet.
 - Suivre les instructions pour fournir des informations détaillées sur le problème.
- b. Ligne d'assistance téléphonique gratuite, disponible 24h/24 et 7j/7**
- Composer le numéro d'appel gratuit propre à chaque pays (voir liste en annexe 1).
 - S'identifier, si souhaité, ou choisir de rester anonyme.
 - Fournir le plus de détails possibles concernant l'alerte.
 - L'employé ou la personne qui soulève un problème par l'intermédiaire de la ligne d'assistance pourra s'adresser à un opérateur dans une des 5 langues proposées.
- c. Boîte aux lettres/suggestions**
- Localiser la boîte aux lettres physique désignée pour les griefs ou les dénonciations au sein de la plantation ou dans les communautés voisines.
 - Rédiger une lettre décrivant les détails de votre préoccupation.
 - Placer la lettre dans la boîte aux lettres sécurisée.
- d. Comités**
- Les comités mis en place dans les entités du Groupe, tels que les comités de genre, peuvent être utilisés pour signaler des abus.
 - Les questions d'éthique ou de non-conformité soumises au comité genre doivent être signalées au responsable de la conformité et au directeur général.

Les lignes hiérarchiques spécifiques sont communiquées sur des panneaux d'affichage, sur le site Internet de l'entreprise ou par le biais d'annonces verbales.

Dans la mesure du possible, tout matériel d'appui disponible (documents, photos et/ou vidéos) doit être soumis ou mis à disposition pour étayer le rapport d'alerte.

7. La réponse de Socfin

Toute préoccupation soulevée dans le cadre de cette politique fera l'objet d'une enquête approfondie, rapide et confidentielle.

Toute démarche auprès des supérieurs hiérarchiques et des responsables désignés sera traitée avec la plus grande confidentialité et le plus grand respect, et l'identité du lanceur d'alerte ne sera pas divulguée sans son consentement préalable.

Lorsqu'une personne lance une alerte, l'organisation traitera toutes les données personnelles collectées dans le cadre de l'enquête conformément à la politique de protection des données personnelles de Socfin (qui peut être consultée à l'adresse www.socfin.com/fr/engagements/), en veillant à ce que les données soient stockées en toute sécurité et à ce que seules les personnes dont l'accès est essentiel pour traiter l'alerte y aient accès.

Dans les 7 (sept) jours suivant l'expression d'un problème éthique, le supérieur hiérarchique ou le responsable désigné qui a reçu l'alerte s'engage à :

- Accuser réception de l'alerte ;
- Indiquer comment la question sera traitée et de la personne de contact si nécessaire ;
- Informer le lanceur d'alerte lorsqu'une enquête a été ou doit être ouverte et si des informations complémentaires sont nécessaires ;
- Informer le lanceur d'alerte de la durée prévisible de l'enquête et le tenir au courant de son évolution.

Lorsqu'un problème a été soulevé de manière anonyme par le biais du site Internet ou de la ligne directe, le lanceur d'alerte pourra prendre connaissance du suivi en utilisant le code individuel reçu lors du signalement. Un code perdu ne peut pas être récupéré.

Les questions soulevées peuvent faire l'objet d'une enquête interne. Lorsqu'il n'a pas été possible de résoudre le problème rapidement (généralement en quelques jours) avec le supérieur hiérarchique, une personne indépendante et dûment formée (telle qu'un responsable désigné) mènera une enquête.

L'enquête sera objective et fondée sur des preuves, et produira un rapport qui s'attachera à identifier et à rectifier tout problème, et à en tirer des leçons pour éviter qu'il ne se reproduise.

À tous les stades, l'enquête sera documentée et archivée, y compris, par exemple :

- Enquête avec date de début et de fin, mesures prises et personnes impliquées ;
- Informations complémentaires demandées ;
- Communications avec le lanceur d'alerte ;
- Mesures correctives recommandées.

Si une faute est confirmée à la suite d'une enquête menée dans le cadre de cette politique, les mesures disciplinaires nécessaires seront prises conformément au règlement d'entreprise ou de la loi. Socfin se réserve le droit d'engager également des procédures judiciaires à l'encontre des personnes impliquées dans les actes répréhensibles.

À l'issue de l'enquête ou au plus tard 3 (trois) mois après avoir lancé l'alerte, le lanceur d'alerte est informé des éléments suivants :

- Le résultat de l'enquête ;
- Ce que Socfin a fait ou se propose de faire à ce sujet et, si aucune mesure n'est prise, la raison en sera expliquée ;
- La clôture de l'enquête.

Les divulgations plus graves peuvent être transmises à une personne ou à un organisme externe spécialisé et peuvent faire l'objet d'une enquête indépendante.

8. Harcèlement et victimisation

Socfin comprend qu'il peut être difficile pour le personnel de lancer une alerte, en particulier s'il craint des représailles de la part des responsables de la faute professionnelle. Socfin ne tolérera aucune action, y compris les représailles, le harcèlement ou la victimisation, à l'encontre d'une personne ayant lancé une alerte en toute bonne foi et il ne devrait y avoir aucun impact sur le maintien de l'emploi et les possibilités de promotion, d'emploi ou de formation de toute personne ayant fait part de sa préoccupation en toute bonne foi. Tout comportement de représailles ou de vengeance constitue une violation grave de nos valeurs et fera l'objet de mesures disciplinaires sévères, y compris la résiliation de l'emploi ou du contrat, et, si nécessaire, d'une action en justice contre les personnes responsables de harcèlement ou d'intimidation au sein du Groupe Socfin.

Si un employé lance une alerte de bonne foi, mais que celle-ci n'est pas confirmée par l'enquête, aucune mesure ne sera prise à l'encontre de ce membre du personnel. Il ne risque pas de perdre son emploi ou de subir des représailles. Pour autant que l'employé agisse honnêtement, il importe peu qu'il se soit trompé ou qu'il y ait une explication innocente à ses préoccupations.

Un employé ou une personne faisant un rapport malveillant, ou sachant que les faits rapportés sont faux, peut faire l'objet d'une action disciplinaire de la part de Socfin, pouvant aller jusqu'à la résiliation de l'emploi ou du contrat, ainsi que d'une action en justice.

Lorsque le lanceur d'alerte est lui-même impliqué dans l'acte répréhensible signalé, le courage de la personne qui a révélé la situation sera pris en compte. Socfin peut prendre des mesures disciplinaires à l'encontre du lanceur d'alerte pour son implication dans l'infraction commise, en fonction du degré d'implication et de la gravité de l'acte.

9. Signaler un problème à un organisme externe

Cette politique a pour but de fournir une voie par laquelle les personnes peuvent faire part de leurs préoccupations en interne. Toutefois, si un employé ou une partie prenante n'est pas satisfait des résultats d'une enquête, il peut soulever la question auprès d'une autorité externe telle que la police ou une autre organisation légitime.

Les médias ne constituent pas un organe externe pertinent. Les employés ou les fournisseurs ne doivent pas contacter les médias pour leur faire part d'allégations non vérifiées concernant Socfin. Le fait de formuler des allégations ou de divulguer des informations de manière inappropriée peut entraîner des mesures disciplinaires ou des procédures judiciaires de la part de Socfin.

10. Questions et soutien

En cas de questions ou de besoin de soutien, le responsable de la conformité peut être contacté à l'adresse compliance@socfin.com ou au numéro +41 26 425 59 36.

Annexe 1

Numéros de téléphone et sites de soutien éthique :

Pays	Numéro de téléphone	Site Internet
Suisse	0800 080 813	https://report.whistleb.com/fr/socfin
Belgique	0800 13 464	https://report.whistleb.com/fr/socfin
Luxembourg	80025104	https://report.whistleb.com/fr/socfin
Sierra Leone	à confirmer	https://report.whistleb.com/en/socfin
Libéria	9191	https://report.whistleb.com/en/socfin
Côte d'Ivoire	05 66 77 0902	https://report.whistleb.com/fr/socfin
Ghana	030 708 4831	https://report.whistleb.com/en/socfin
Nigéria	12279233	https://report.whistleb.com/en/socfin
Cameroun	658179460	https://report.whistleb.com/fr/socfin
RD Congo	à confirmer	https://report.whistleb.com/fr/socfin
Sao Tomé & Príncipe	à confirmer	https://report.whistleb.com/pt-PT/socfin
Indonésie	021 50918381	https://report.whistleb.com/id/socfin
Cambodge	1800203015	https://report.whistleb.com/km/socfin