

# **Plan de vigilance Malakoff Humanis**

**2022**

# Table des matières

<b>1. Introduction .....</b>	<b>3</b>
1.1. Cadre réglementaire .....	3
1.2. Engagements et principes de Malakoff Humanis .....	5
1.3. Périmètre d'application du plan de vigilance 2022 .....	7
<b>2. Cartographie des risques.....</b>	<b>8</b>
2.1 Méthodologie d'identification et d'évaluation des risques.....	8
2.2. Synthèse des risques identifiés.....	9
<b>3. Dispositifs d'évaluation et d'atténuation des risques Identifiés.....</b>	<b>11</b>
3.1 Risques d'atteintes à la santé et la sécurité des personnes.....	11
3.2 Risques d'atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales .....	13
3.3. Risques d'atteintes à l'environnement .....	17
3.4. Risques Transverses : les achats responsables .....	23
<b>4.Responsabilités liées au devoir de vigilance.....</b>	<b>24</b>
4.1. Gouvernance .....	24
4.2. Dispositif d'alerte .....	24

# 1. INTRODUCTION

## 1.1. Cadre réglementaire

Le plan de vigilance est défini par la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Cette loi donne une obligation juridique aux entreprises française de plus de 5 000 salariés, à formaliser un plan de vigilance et de le publier. Celui-ci formalise une appréciation de la cartographie des risques d'atteintes graves envers les droits humains, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

### APPLICABILITÉ

**Entreprises** ayant leur siège social en France et **filiales de sociétés étrangères** dont le siège est situé hors de France avec des filiales françaises ayant :



Plus de **5 000 employés** en France

ou



Plus, de **10 000 employés** dans le monde

### ACTIONS JURIDIQUES

**Sherpa et le CCFD-Terre Solidaire** recensent tous les Plans de vigilance pour faciliter les actions en justice ;

Les requérants (victimes, syndicats, ONG) **mettent en demeure** la société et ont **charge de la preuve** ;

Une procédure devant une **juridiction française** est lancée, y compris pour les victimes à l'étranger.

### PÉRIMÈTRE

Activités de **l'entreprise**, de ses **filiales** directes et indirectes, de ses **sous-traitants** et **fournisseurs** (relations commerciales établies).

### PÉNALITÉS

**Responsabilité civile** de l'entreprise et dommages et intérêts aux victimes ;

**Condamnation** pour plan incomplet, inexistant ou mis en œuvre de manière inefficace ;

Aucune disposition concernant les **poursuites pénales**.

## DOMAINES D'APPLICATION



Santé et sécurité



Droits humains et  
libertés fondamentales



Environnement

## OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES

**Cartographie des risques et définition des priorités ;**

**Procédures d'évaluation des filiales, fournisseurs et sous-traitants prioritaires ;**

**Actions appropriées d'atténuation ou de prévention des risques ;**

**Mécanisme d'alerte en partenariat avec les Instances représentatives du personnel ;**

**Un système de surveillance pour suivre et évaluer les mesures mises en œuvre.**

En 2022, Malakoff Humanis remplit pour l'ensemble du Groupe son devoir de publication de son plan de vigilance.

Pour sa première publication, Malakoff Humanis a fait le choix d'axer son analyse prioritairement sur les risques internes au Groupe.

A compter de 2023, le plan de vigilance sera élargi notamment aux risques liés aux fournisseurs et aux clients en cohérence avec la feuille de route RSE du Groupe.

## 1.2. Engagements et principes de Malakoff Humanis

Malakoff Humanis est un acteur majeur de la protection sociale paritaire mutualiste et à but non lucratif.

**Gouverné par les représentants de ses clients**

- Grands comptes, PME, TPE, TNS, salariés, retraités et particuliers
- Paritaire et mutualiste sans actionnaire à rémunérer
- Vision de long terme, aucun biais court-termiste

**Structure à but non-lucratif**

- Ressources dédiées au renforcement des fonds propres, au pilotage des équilibres techniques, à l'investissement et à l'action sociale en faveur de causes d'intérêt général
- 180 M€ consacrés à l'accompagnement des retraités et assurés les plus fragiles et pour soutenir les causes d'intérêt général

**Des valeurs paritaires et mutualiste**

- Accès universel : absence de distinction à la souscription
- Bien-être social
- Engagement sur le long terme auprès des clients et du groupe

**Spécialiste**

- Santé
- Prévoyance
- Epargne
- Retraite complémentaire

**Innovant au service de l'humain**

- Offrir à chacun les meilleures conditions en développant l'innovation et en optimisant les parcours clients

**Engagé socialement pour en faire toujours plus pour ses clients**

- Culture commune forte autour de l'agilité, la responsabilité, la confiance et l'intelligence collective, favorisant une meilleure performance
- Un statut social comme socle commun garantissant la protection, le développement et l'évolution de tous au sein de notre Groupe

Le Groupe exerce deux métiers différents mais complémentaires :

- Gestionnaire de la retraite complémentaire par délégation de la Fédération Agirc-Arrco,
- Assureur de personnes en santé, prévoyance et épargne au service des entreprises, des branches professionnelles et des particuliers.

Malakoff Humanis poursuit son engagement 2022 et sa trajectoire. Articulé autour de quatre ambitions fortes, il est construit sur la conviction que la performance sociale est le moteur de la performance économique et sur une raison d'être qui inspire, guide et projette le Groupe dans l'avenir : « *Innové sans cesse au service de l'humain et en faire toujours plus pour protéger et accompagner nos clients Entreprises, salariés et retraités.* »

**Chiffres clés :**

Le groupe Malakoff Humanis compte 10 400 collaborateurs et exerce ses activités sur le territoire français. Des résultats 2021 confortant la solidité financière du groupe au service de la mission sociale :



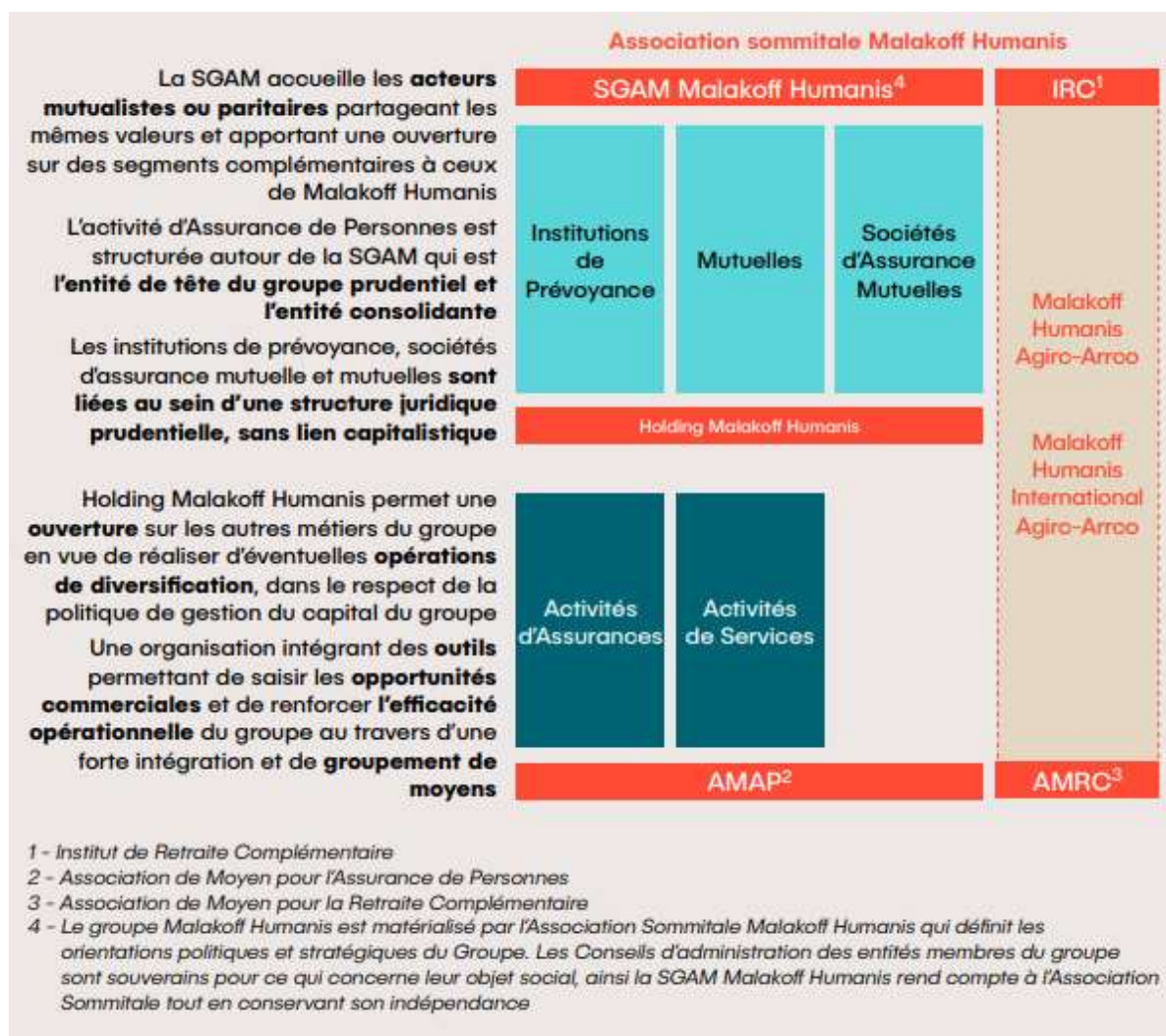
Malakoff Humanis est un groupe de protection sociale engagé :



## 1.3. Périmètre d'application du plan de vigilance 2022

La structure de gouvernance est le reflet des convictions portées par le Groupe. L'objectif de Malakoff Humanis est de renforcer son impact positif et de garantir un alignement d'intérêt avec toutes ses parties prenantes.

### Structure de gouvernance de Malakoff Humanis



La Direction des Risques Groupe a cartographié les risques de vigilance pour l'ensemble du Groupe et ses entités.

## 2. CARTOGRAPHIE DES RISQUES

### 2.1 Méthodologie d'identification et d'évaluation des risques

#### 2.1.1. Processus d'identification des risques

La cartographie des risques est un levier indispensable au devoir de vigilance. Elle est basée sur la méthodologie définie au niveau du Groupe. La démarche d'identification des risques est applicable à l'ensemble des entités juridiques du groupe Malakoff Humanis.

L'identification des risques en lien avec les thématiques du devoir de vigilance s'appuie sur notre méthodologie et nos référentiels :

- Référentiel organisationnel => identification des activités et des services du Groupe. Ces activités correspondent généralement aux Directions et sous-directions métiers.
- Référentiel des processus => identification des processus opérationnels portés par les activités et sous-activités du Groupe. Ces processus peuvent être portés par une activité (ou Direction) mais peuvent également être portés par plusieurs activités (ou Directions).

A l'issue de ces étapes, nous avons identifié dix risques pouvant avoir un impact important pour le Groupe, en lien avec les thématiques du devoir de vigilance :

- Santé et sécurité des personnes ;
- Droits humains et libertés fondamentales ;
- Environnement.

Ces risques, impactant pour le Groupe, sont présentés en synthèse ci-dessous.

#### 2.1.2. Processus d'évaluation des risques

L'étape d'évaluation des risques consiste à déterminer le niveau d'exposition du Groupe au sein de chaque processus après la prise en compte des éléments suivants :

- La portée du risque : l'impact qu'elle a sur le Groupe, les filiales, les affiliées, les sous-traitants et fournisseurs, et les clients ;
- Le croisement du degré de probabilité d'occurrence du risque et du degré de gravité des conséquences du risque, qui donne le résultat d'une évaluation du risque net pour le groupe Malakoff Humanis.

La criticité des risques est la résultante de la combinaison de leur probabilité d'occurrence et de leurs conséquences (impacts). Le résultat est ensuite défini avec une évaluation allant de faible, moyenne, élevée, et à très élevée.

Le niveau de criticité des risques doit permettre au métier et au Risk Manager de déterminer les risques prioritaires pour lesquels une évaluation du dispositif d'actions d'atténuation pour chaque risque est nécessaire.

Ainsi les risques dont la criticité a un impact important pour le Groupe sont présentés dans ce rapport de plan de vigilance.



## 2.2. Synthèse des risques identifiés

### 2.2.1 Santé et sécurité des personnes

Risque	Description du risque
Sûreté des personnes sur les sites	Risque de mise en pratique d'actes malveillants ou d'intentions de nuire aux biens, aux personnes et à l'image du Groupe.
Sécurité sur le lieu de travail pour les sites	Risque de manque d'actions préventives et correctives sur les enjeux de sécurité (ex : risques accidentels, catastrophes naturelles, etc).
Santé mentale	Risque de dégradation de l'état de santé mentale : troubles psychiques, dépression, etc.

Ces trois risques identifiés sont des risques internes au groupe Malakoff Humanis.

### 2.2.2 Droits humains et libertés fondamentales

Risque	Description du risque
Discrimination et harcèlement	Risque de discriminations basées sur le genre, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation familiale, l'origine sociale, l'ethnie ou la culture nationale.
Gouvernance coopérative et dialogue social	Risque de non-respect de la liberté syndicale et de manque de co-construction avec les organisations salariales et patronales.
Conditions de travail	Risque de défaillance dans les aspects matériels, organisationnels, et psychosociaux dans lesquels est exercée l'activité professionnelle.
Confidentialité des données et cybersécurité	Risque de défaillance dans la protection des données personnelles et au respect de la vie privée des parties prenantes et de protection des systèmes critiques et des informations sensibles contre les attaques numériques.

Ces risques identifiés sont des risques internes au groupe Malakoff Humanis, ils couvrent également pour partie les autres parties prenantes dont les fournisseurs et les clients du Groupe

### 2.2.3 Environnement

Risque	Description du risque
Changement climatique et dégradation de l'environnement en tant qu'entreprise responsable	Risque de contribution directe et indirecte au changement climatique et à la dégradation de l'environnement par les émissions de gaz à effet de serre et les effets dommageables sur la nature à travers les principales activités liées au fonctionnement interne du Groupe.
Changement climatique et dégradation de l'environnement en tant qu'investisseur responsable	Risque de contribution indirecte au changement climatique et à la dégradation de l'environnement par les émissions de gaz à effet de serre et les effets dommageables sur la nature relatifs aux activités d'investissements du Groupe

Ces deux risques identifiés sont des risques internes au Groupe Malakoff Humanis

### 2.2.4 Risque transverse

Risque	Description du risques
Achats responsables	Risque de nouer des relations commerciales en inadéquation avec les engagements du Groupe en matière d'éthique des affaires, de respect des droits humains et de préservation de l'environnement

## 3. DISPOSITIFS D'ÉVALUATION ET D'ATTENUATION DES RISQUES IDENTIFIÉS

### 3.1 Risques d'atteintes à la santé et la sécurité des personnes

Ce risque, prioritaire pour le Groupe Malakoff Humanis, couvre les atteintes à la sécurité et à la santé (physique et psychologique) des collaborateurs du Groupe.

#### 3.1.1. Sûreté des personnes sur les sites

La sûreté des personnes sur les sites est le risque de mise en pratique d'actes malveillants ou d'interventions de nuire aux biens des personnes et à l'image du Groupe.

##### Dispositif d'évaluation du risque :

Le dispositif mis en place pour l'évaluation de ce risque est la revue annuelle des risques entre la Direction des Risques Groupe et Département de la Sécurité des Personnes et des Biens. En complément, des audits internes et externes sont périodiquement réalisés.

##### Mécanisme d'atténuation :

Afin de garantir la sûreté des personnes, les équipes de sûreté de la Direction des Risques Groupe Malakoff Humanis mettent à jour la politique de sûreté et la diffusent auprès des équipes Sécurité des Personnes et des Biens. Des formations sur la sûreté et la sécurité sont effectuées régulièrement et les diffusions des fiches réflexes et de consignes sont effectuées auprès des agents de sécurité.

Par ailleurs, Malakoff Humanis maintient son niveau de sûreté sécurité sur chaque site par un contrôle des accès, une procédure d'attribution des habilitations via un outil interne MyAccess ainsi que la télésurveillance des sites par caméra vidéo et/ou gardiennage.

##### Feuille de route 2023 et suivants :

Malakoff Humanis envisage de mettre en place des indicateurs d'évaluation de la politique de sûreté.

#### 3.1.2. Sécurité sur le lieu de travail pour les sites

La sécurité sur le lieu de travail est le risque de manque d'actions préventives et correctives sur les enjeux de sécurité (risques accidentels, catastrophes naturelles, etc...).

##### Dispositif d'évaluation du risque :

Afin de garantir la sécurité sur le lieu de travail, Malakoff Humanis réalise des contrôles de 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> niveau sur les exercices d'évacuation et le plan de prévention.

Périodiquement, dans le cadre des actions de prévention santé menées auprès de ses salariés, des audits externes sur les risques liés à l'exposition aux champs électromagnétiques sont réalisés sur différents sites du Groupe, en réponse également à la directive réglementaire européenne.

L'objectif de ces audits est de permettre de mesurer le niveau d'exposition des salariés sur leur lieu de travail et de prendre des mesures correctives en cas de surexposition.

Mécanisme d'atténuation :

Des formations pour les collègues du Groupe sur la Sécurité des Personnes et des Biens sont réalisées régulièrement pour se tenir à jour des actions de sécurité.

Par ailleurs, Malakoff Humanis, du fait de son activité, propose des parcours de prévention-santé innovants autour de services de télésanté et de télémedecine. Il propose aux collaborateurs de réaliser plusieurs dispositifs et notamment un check-up santé et de la téléconsultation.

Feuille de route 2023 et suivants :

Avec la mise en place du télétravail et la possibilité d'un faible taux d'occupation dans les locaux à certaines périodes, Malakoff Humanis s'engage à avoir la présence d'une personne formée à la sécurité sur chaque site.

De plus, Malakoff Humanis est en cours de définition d'un processus pour l'établissement des plans de prévention pour les prestations intellectuelles.

### 3.1.3. Santé mentale

Le risque de santé mentale est le risque de situation de travail entraînant la détérioration de la santé psychologique des collaborateurs en générant du stress, des violences internes au sein de l'entreprise commises par des salariés ou des violences externes commises à l'encontre des salariés par des personnes extérieures.

Dispositif d'évaluation du risque :

Ce risque est pris en compte dans le rapport annuel d'activité de la psychologue du travail intégrée dans le rapport annuel d'activité de la médecine du travail.

De plus, un indicateur d'évaluation et de suivi d'un tableau de bord des risques psychosociaux est dans l'accord « Qualité de Vie et Conditions de Travail » (QVTC) mis en place au sein du Groupe.

Mécanisme d'atténuation :

Malakoff Humanis dispose de plusieurs dispositifs de prévention santé tels que :

- Des baromètres sociaux,
- Des documents uniques, plans de prévention des risques et un outil dédié,
- Un service de santé au travail.

Le Groupe dispose également de plusieurs dispositifs d'identification et d'anticipation des risques professionnels et psychosociaux :

- Programme annuel de la prévention des risques professionnels (dispositif SST) prenant en compte les risques psychosociaux,
- De nouveaux accords 2022 de la QVCT (comme le télétravail, et les mesures d'accompagnement),
- Dispositif d'écoute (numéro vert) et une cellule d'écoute psychologique,
- Psychologue du travail et un service de prévention et de santé au travail (SPST) actif,
- Appel à des organismes experts extérieurs si nécessaire,

Feuille de route 2023 et suivants :

Malakoff Humanis souhaite s'engager à être à l'écoute de ses clients et les accompagner dans les risques psychosociaux de leurs salariés.

## 3.2 Risques d'atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales

### 3.2.1. Discrimination et harcèlement

Le risque de discrimination et harcèlement concerne le risque de traitement défavorable envers une personne ou une entreprise tout au long du parcours salarié ou du parcours client. En cas de discrimination ou de harcèlement, il existe également le risque de manque d'écoute des personnes discriminées.

#### Dispositif d'évaluation du risque :

La lutte contre les discriminations à l'embauche et pendant la vie professionnelle est une obligation légale mais aussi un moyen de créer de la confiance au sein de l'organisation et de libérer la créativité de chacun.

Le Groupe mène une politique soutenue d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap avec un objectif volontariste dépassant celui imposé par la réglementation.

Le dispositif mis en place pour l'évaluation de ce risque est la revue annuelle des risques entre la Direction des Risques Groupe et les équipes métiers.

Notre engagement dans la prévention des discriminations, le respect de l'égalité des chances et la promotion de la diversité dans notre gestion des Ressources Humaines est aussi mesuré par les audits réguliers effectués par l'Afnor pour l'obtention du Label Alliance depuis 2019.

#### Mécanisme d'atténuation :

De nombreux dispositifs permettent de promouvoir et agir sur l'égalité professionnelle femmes-hommes comme des formations et outils managériaux ou un dispositif de prévention sur la thématique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et sexuels.

Acteur engagé en faveur de l'accès des jeunes à l'emploi, Malakoff Humanis poursuit ses actions auprès des jeunes issus de milieux sociaux défavorisés pour les aider dans leur recherche de stage ou d'emploi.

A chaque embauche, Malakoff Humanis analyse la neutralité dans les offres d'emploi et les formations des recruteurs au sujet de l'égalité professionnelle. A cela, s'ajoute la possibilité à tous les collaborateurs de faire un signalement au déontologue qui a la charge de faire un suivi et/ou une action avec la Direction des Ressources Humaines.

Le déontologue communique sur les principes de la lutte contre toute forme de discrimination via la charte éthique renouvelée depuis 2019.

Malakoff Humanis met un point d'honneur à la discrimination et le harcèlement, et travaille sur plusieurs axes :

- Le réseau « Equilibre » est un réseau professionnel et mixte qui rassemble des collaboratrices et collaborateurs pour proposer des actions en matière d'égalité professionnelle et d'égalité femmes-hommes.
- La mission handicap est une action de suivi individuel, d'aménagements de postes et la participation au DUODAY (binôme constitué d'un collaborateur et d'une personne en situation de handicap, éloignée de l'emploi pour une journée de découverte professionnelle).

- La cellule « Diversité » (entretiens physiques et/ou téléphoniques), gérée par le déontologue en lien avec le pôle Diversité, est à disposition des collaborateurs du Groupe qui s'estimeraient victimes d'une inégalité de traitement dans leur environnement professionnel,
- Des formations pour les recruteurs et les managers, des Webinars autour des stéréotypes de genre animés par des experts et la mise à disposition de formations sur la diversité, le recrutement sans discrimination et les agissements sexistes sur la plateforme de formations du Groupe.
- FACIL'iti est une solution externe mise en place par le Groupe pour adapter l'espace client en ligne pour un assuré qui rencontrerait un problème visuel, moteur ou cognitif.
- La fondation d'entreprise Malakoff Humanis Handicap a pour objectif de favoriser l'accès à la santé et à l'emploi des personnes handicapées.
- L'accord QVCT 2022 précise :
  - Interdiction et sanctions du harcèlement sexuel (protection des victimes, sanctions disciplinaires),
  - Interdiction et sanctions du harcèlement moral (protection des victimes, sanctions disciplinaires),
  - Renforcement des dispositifs d'écoute et de prise en charge (prévention, médiation, régulation),
  - 1 à 2 journées d'autorisation d'absence rémunérée pour les collaborateurs victimes de violence conjugales/familiales pour effectuer des démarches, en parallèle du soutien psychologique et du service social.

Feuille de route 2023 et suivants :

Le suivi et l'analyse des retours suite à la mise en place de l'accord QVCT en 2022 et le renouvellement du Label Alliance.

### **3.2.2. Gouvernance coopérative et dialogue social**

Il s'agit du risque de non-respect de la liberté syndicale et de manque de co-construction avec les organisations salariales et patronales.

Dispositif d'évaluation du risque :

Malakoff Humanis réalise la revue annuelle des risques opérationnels.

En tant que Groupe paritaire, les conseils d'administration du Groupe sont composés pour moitié de représentants des organisations syndicales et pour moitié de représentants des organisations patronales.

Le mutualisme permet d'élire par les assurés eux-mêmes les administrateurs des mutuelles du Groupe, représentants de nos adhérents, selon le principe « 1 Homme = 1 voix ».

Ces deux éléments sont évalués via le niveau de la participation aux assemblées générales et le taux de présence des administrateurs aux formations.

Mécanisme d'atténuation :

Le Groupe et les organisations syndicales ont mis en place un calendrier social. Les équipes des Ressources Humaines se réunissent tous les mois pour suivre le climat social sur chaque site et dans chaque direction. Malakoff Humanis centralise le pilotage des Instances Représentatives du Personnel, réalise la veille juridique et met à jour la base de données économiques et sociales.

Feuille de route 2023 et suivants :

Le Groupe fait la mise à jour avec les dernières approbations ou co-constructions avec les organisations syndicales.

### 3.2.3. Conditions de travail

Le risque de conditions de travail est le risque de défaillance dans les aspects matériels (contraintes physiques, moyens, etc.), organisationnels (temps de travail, rythme de travail, etc.), et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, etc.) dans lesquels sont exercées l'activité professionnelle.

#### Dispositif d'évaluation du risque :

Dans une logique de symétrie des attentions, Malakoff Humanis s'attache à mettre en place un contrat social protecteur et évolutif, qui s'adapte aux attentes des collaborateurs et aux besoins émergents. En matière de qualité de vie et des conditions de travail, le Groupe veille à ce que l'organisation concilie de bonnes conditions de travail et de vie pour les collègues et la performance collective de l'entreprise.

Le Groupe a signé plusieurs accords afin de combattre le travail injuste ou inéquitable (accord congés exceptionnels, télétravail, rémunération et avantages divers, accords d'intéressement et de participation, accord du PEE, du PERCO et du PERO).

L'accord QVCT 2022 prévoit des engagements sur les conditions de travail sur les nouveaux Espaces de Travail, sur la démarche d'ergonomie pour l'aménagement des postes de travail lors de la conception des postes et lors du choix des équipements.

#### Mécanisme d'atténuation :

Le Groupe a édité le premier bilan social individuel pour chaque collaborateur. Il s'agit d'une information personnalisée des éléments de rémunération et des avantages sociaux dont les salariés ont bénéficié l'année précédente.

En interne, dans l'Accord QVCT 2022, le Groupe incite le droit à la déconnexion. Malakoff Humanis a mené auprès de ses managers des actions de sensibilisation et des rappels réguliers des bonnes pratiques en matière d'outils numériques.

En matière de conciliation des temps de vie, une enquête menée auprès des collaborateurs a abouti :

- A la publication d'un guide parentalité,
- A la nomination d'une référente parentalité et la création d'une communauté de parents sur notre réseau social interne,
- A un webinaire sur les principes de l'éducation positive.

Des actions de prévention par le sport et le bien-être ont été menées, avec la mise à disposition d'une plateforme virtuelle de cours de fitness et séances bien-être pour l'ensemble des collaborateurs (720 séances de fitness et 360 séances de bien-être) ou encore la tenue d'un webinaire à destination des managers sur la psychologie positive.

#### Feuille de route 2023 et suivantes :

Malakoff Humanis envisage des campagnes de questionnaires en interne sur les informations qualitatives sur le vécu du télétravail et le droit à la déconnexion et a mis en place des processus d'évaluation au moment des entretiens annuels, avec un suivi des indicateurs.

### 3.2.4. Confidentialité des données et cybersécurité

Il s'agit du risque de défaillance dans la protection des données personnelles et dans le respect de la vie privée des parties prenantes, notamment des clients, ainsi que de manque de protection des systèmes critiques et des informations sensibles contre les attaques numériques.

#### Dispositif d'évaluation du risque :

Malakoff Humanis a mis à disposition, sur son site internet, sa politique de protection des données à caractère personnel ainsi que plusieurs formulaires (pour chacun des droits prévus par le Règlement Général sur la Protection des Données) pour faciliter l'exercice des droits « Informatique et Libertés ».

Depuis 2018, Malakoff Humanis a désigné un responsable DPO (Data Protection Officer). Et en septembre 2022, 43 relais DPO se répartissent dans chaque direction.

Afin d'identifier les risques liés à la conformité en matière de protection des données personnelles par domaine, l'équipe DPO se base sur 9 critères d'évaluation : la gouvernance, le registre, la pertinence des données, la durée, la sécurité/confidentialité, l'information/consentement, l'étude d'impact, le transfert, et la violation de données à caractère personnel. Ces évaluations sont réalisées avec les métiers et à dire d'expert selon une méthodologie définie par le Groupe.

Malakoff Humanis poursuit sa démarche de renforcement et d'amélioration permanente de ces dispositifs de détection et de prévention face à l'intensité croissante de la menace cyber. Ces dispositifs sont en permanence réévalués et optimisés. Ils servent en priorité de protection des infrastructures, des systèmes, des applications sensibles ainsi que la protection des données dans un contexte de transformation et d'hybridation progressive de nos environnements, de nos processus et de nos usages.

L'ensemble du dispositif de réponses au risque cyber constitué à la fois :

- De briques technologies (Centre Opérationnel de Sécurité, Dispositif de détection et de réponse à incident avancé sur les postes de travail et serveurs, protection de notre exposition sur internet, gestion des certificats, etc),
- D'une gouvernance adaptée,
- De contrôles permanents et périodiques pour challenger et réajuster et réajuster le dispositif,
- D'un dispositif opérationnel (filère : RSSI et Direction de la sécurité opérationnelle)

permet une évaluation cohérente avec une réelle capacité de couverture et du risque cyber.

#### Mécanisme d'atténuation :

Le Groupe sensibilise régulièrement ses collaborateurs aux enjeux de protection des données à caractère personnel et de sécurité des systèmes d'information.

Un « serious game » spécifique (Privacy), sous forme d'e-learning, complète les formations en présentiel.

Concernant plus particulièrement les données médicales, le Groupe se donne les moyens de respecter les dispositions de la convention AERAS (s'Assurer et Emprunter avec un Risque Aggravé de Santé) et du code de bonne conduite relatif à la confidentialité des données médicales.

La médecine-conseil du Groupe veille particulièrement au respect de ces dispositions.



## 3.3. Risques d'atteintes à l'environnement

Malakoff Humanis a conscience des enjeux environnementaux et de sa responsabilité à mener des actions agissant sur de nombreux leviers pour éviter, réduire et compenser ses impacts négatifs sur l'environnement.

Les enjeux liés au changement climatique sont importants et le rôle des organismes d'assurance dans le financement de la transition vers une économie bas carbone doit être déterminant.

Devant l'urgence à agir, en cohérence avec ses valeurs et sa place dans l'économie sociale et solidaire, Malakoff Humanis développe à la fois une démarche de maîtrise et de réduction des impacts environnementaux liés à son fonctionnement interne ainsi qu'une démarche d'investissement responsable engagée et ambitieuse.

### 3.3.1. Changement climatique et dégradation de l'environnement en tant qu'entreprise responsable

Il s'agit du risque de contribution directe et indirecte au changement climatique et à la dégradation de l'environnement par les émissions de gaz à effet de serre et les effets dommageables sur la nature à travers les principales activités liées au fonctionnement interne du Groupe.

Les risques associés s'articulent autour de deux principaux risques :

- l'empreinte carbone liée aux activités de fonctionnement interne du Groupe,
- les pollutions de l'environnement et les pressions sur les ressources naturelles liés aux activités de fonctionnement interne.

#### 3.3.1.1. L'empreinte carbone liée aux activités de fonctionnement interne du Groupe

Il s'agit du risque de contribution au changement climatique lié à une insuffisante maîtrise des principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre (GES) des activités internes (hors activités d'investissement) du Groupe.

##### Dispositif d'évaluation du risque :

En tant qu'entreprise responsable, Malakoff Humanis ambitionne de minimiser ce risque et s'est fixé dans sa nouvelle feuille de route RSE un objectif de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre de 55% d'ici 2030.

Au-delà de la réalisation des audits énergétiques requis par la directive européenne 2012/27/UE relative à l'efficacité énergétique, pour ses activités dites « Transport » et « Bâtiments », le Groupe mesure son empreinte carbone à travers la réalisation d'un bilan carbone (scopes 1, 2 et 3) pluriannuel selon la méthode de l'Association pour la transition Bas Carbone (ABC)

Afin d'orienter ses efforts de réduction et de maîtrise de son empreinte carbone, des campagnes d'audit ont été lancées sur les 14 sites majeurs du patrimoine d'exploitation (80% des surfaces et des collaborateurs) en vue de définir un plan de transition énergétique et écologique (8 thématiques : carbone, énergie, déplacements, eau, déchets, santé environnement, biodiversité, vulnérabilité au changement climatique) et d'estimer une première trajectoire de décarbonation. En 2023, ces travaux seront déclinés en plans d'actions adaptés à chacun des sites cibles.

Par ailleurs, une mesure des impacts environnementaux du SI et du niveau de maturité de la DSI pour les réduire a été réalisée.

Mécanisme d'atténuation :

Malakoff Humanis a élaboré et mis en place un plan de sobriété énergétique, accompagné d'une première campagne d'écogestes relatifs à la sobriété énergétique auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Celui-ci poursuit une démarche d'amélioration de la performance énergétique axée sur deux principes d'action : consommer moins d'énergie et consommer mieux.

En ce sens, Malakoff Humanis déploie progressivement des actions d'amélioration de la performance énergétique des équipements, des bâtiments (aménagement du bâtiment et des travaux) et du pilotage des installations techniques. Une dynamique de rationalisation et d'optimisation du parc immobilier d'exploitation est également engagée et en phase d'accélération. La mise en œuvre opérationnelle du « Dispositif éco-énergie tertiaire » (DEET) est initiée quant à elle depuis 2021.

Enfin une démarche d'amélioration des environnements de travail a été initiée pour renforcer la qualité de vie des collaborateurs, rendre possible le travail hybride et ce, afin notamment de réduire l'impact environnemental lié à la vie sur site et réduire les déplacements des collaborateurs. Afin de réduire l'empreinte énergétique et carbone des déplacements des collaborateurs, Malakoff Humanis déploie différentes actions volontaires, à la fois sur les déplacements professionnels et les déplacements domicile-travail, pour faire évoluer les pratiques vers une mobilité durable/responsable :

- une politique « Voyages et déplacements » privilégiant les transports en commun lorsque les déplacements ne peuvent être évités. Pour les déplacements professionnels, l'usage du train est privilégié et obligatoire sur des trajets inférieurs à 4h ;
- la revalorisation du Forfait Mobilités Durables (FMD) mis en place pour encourager les modes de transport alternatifs ;
- la prise en charge à 60% des abonnements de transports en commun des collaborateurs ;
- une formation à l'éco-conduite (en e-learning accessible par tous les collaborateurs) visant à sensibiliser aux problématiques de pollution liées aux déplacements, à former aux bonnes pratiques sur la route afin d'adopter un comportement plus sûr, plus économique et plus respectueux de l'environnement ;
- l'installation de prises électriques / bornes de recharge pour véhicules électriques sur les parkings de plusieurs sites du Groupe ;
- l'élargissement et l'accélération du télétravail ;
- le choix d'implantation des locaux conditionné à leur accessibilité en transports en commun ;
- l'usage et la généralisation des outils de travail et de partage de documents à distance (visioconférence, Teams, etc.).

En matière de numérique responsable, le Groupe a engagé des actions depuis plusieurs années comme notamment le choix d'un data center énergétiquement performant, la réalisation d'actions d'optimisation énergétique de ce dernier, et le choix de matériels énergétiquement performants. En 2022, au regard des résultats de la mesure des impacts environnementaux du SI et du niveau de maturité de la DSI pour les réduire, Malakoff Humanis a élaboré sa feuille de route Numérique responsable et a démarré le déploiement progressif des premières actions portant sur la sobriété matériels (réduction du suréquipement), l'allongement de la durée de vie des équipements, le réemploi et l'achat de matériels reconditionnés.

Feuille de route 2023 et suivants :

Plusieurs actions sont en cours de déploiement au sein de Malakoff Humanis :

- l'actualisation du bilan carbone relatif à son fonctionnement interne ;
- l'ajustement et la consolidation de la trajectoire de décarbonation du fonctionnement interne (post bilan carbone) ;
- la traduction en programmes d'actions et travaux du plan de transition énergétique et écologique sur les 14 sites majeurs du patrimoine d'exploitation ainsi que le démarrage des premières études détaillées en vue d'un déploiement des ENR sur certains sites (géothermie et photovoltaïque) ;
- le déploiement, l'ajustement et la mesure de l'impact du plan de sobriété énergétique ;
- l'amélioration du mix énergétique du Groupe et la généralisation des contrats Energie verte (électricité et gaz),
- la définition d'une politique globale de mobilité durable/responsable, la mise en œuvre et la mesure de l'impact de la nouvelle Car Policy,
- la déclinaison opérationnelle de la feuille de route Numérique Responsable du Groupe et la poursuite des premières actions engagées ;
- la réduction de la consommation énergétique de nos machines hébergées dans nos datacenters,
- la mise en place progressive d'une solution de monitoring de l'empreinte carbone de notre fonctionnement interne ;
- le renforcement des campagnes d'écogestes (sobriété énergétique, numérique responsable...).

### 3.3.1.2. Pollutions de l'environnement et pressions sur les ressources naturelles liés aux activités de fonctionnement interne

Il s'agit du risque d'incidences négatives sur la santé des écosystèmes (pollutions de l'air, de l'eau et des sols, etc.), leurs capacités de régénération (dégradation des milieux, etc.) et la biosphère de nos sites et leurs environnements proches.

Dispositif d'évaluation du risque :

A l'instar de la prévention des risques de santé, de sécurité et de sûreté pour les personnes (salariés, clients, locataires, fournisseurs, sous-traitants et communautés locales), la prévention des risques pour l'environnement liés à l'exploitation de ses actifs immobiliers, fait partie intégrante de la politique de gestion des risques du Groupe.

Le Groupe respecte l'ensemble des réglementations en vigueur (contrôles et vérifications réglementaires, suivi et mise en conformité, prévention) en la matière. Compte tenu de son activité Malakoff Humanis émet peu d'autres GES que le CO<sub>2</sub>, les éventuelles pollutions liées aux activités sur site (principales sources potentielles : fluides frigorigènes, hydrocarbures, produits d'entretien, produits phytosanitaires, déchets dont les déchets dangereux comme les déchets d'activités de soins à risques infectieux -DASRI- et les déchets d'équipements électriques et électroniques -D3E) peuvent être considérées comme très peu polluantes et les dispositifs de prévention (maintenance, etc.) et de tri sélectif en place en minimisent les risques.

En matière de gestion des ressources, Malakoff Humanis poursuit une démarche d'harmonisation et de renforcement du reporting consolidé sur différentes thématiques comme la consommation d'eau, la consommation de papier, la collecte et le recyclage des déchets, etc.

Mécanisme d'atténuation :

Malakoff Humanis est en cours de définition d'une nouvelle politique en matière de gestion des risques Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE) qui prévoit des règles et des principes directeurs, complétés au niveau des sites par des procédures conformes à la réglementation. Les principaux domaines couverts par cette politique sont la qualité de l'air et de l'eau, l'amiante, la pollution des sols et de l'air, la légionellose, les radiations électromagnétiques, les installations classées, les installations techniques et de sécurité, et les systèmes d'alarme et d'extinction incendie.

En ce qui concerne la gestion de l'eau, le Groupe est déjà engagé dans une démarche de réduction de sa consommation : sites équipés de dispositifs hydro-économiques (fermeture automatique des robinets, chasse d'eau double débit, aérateur de robinet, etc.) et de détection des fuites. Dans le cadre de sa politique de gestion responsable de ses espaces verts, Malakoff Humanis privilégie des espèces végétales locales, peu/moins consommatrices d'eau, met en place des techniques permettant de minimiser l'évaporation et l'arrosage et privilégie un arrosage raisonné. S'inscrivant dans une dynamique d'amélioration continue, le Groupe ambitionne de procéder à l'harmonisation progressive de ces initiatives ainsi qu'au renforcement des ambitions et des moyens consacrés à la minimisation de son empreinte eau (augmentation du nombre de sites équipés intégralement de dispositifs hydro-économiques, déploiement du pilotage de la détection des fuites sur l'ensemble des sites du patrimoine d'exploitation, étude systématique des possibilités de développement de systèmes de récupération d'eau et de réutilisation pour les usages sanitaires à chaque rénovation lourde, étude du développement de systèmes de récupération des eaux de pluie en cuve pour des usages type arrosages sur les sites avec espaces verts, étude des possibilités d'amélioration de l'infiltration des eaux pluviales à la parcelle, etc.). Afin d'orienter ses efforts de réduction et de maîtrise de son empreinte eau, des campagnes d'audit ont été lancées sur les 14 sites majeurs du patrimoine d'exploitation.

En ce qui concerne le papier, de nombreuses actions ont été réalisées pour en réduire la consommation (suppression des imprimantes individuelles, édition par badge déployée sur l'ensemble des sites, impression par défaut en recto-verso, wifi dans les salles de réunion et outils de travail à distance permettant de limiter les impressions de supports, etc.). Au-delà de l'attention portée à la consommation, Malakoff Humanis est également vigilant à l'approvisionnement responsable des papiers utilisés : en ce sens, le Groupe privilégie les papiers certifiés PEFC/FSC (fibres de papier issues de forêts gérées durablement) et écolabellisés qui garantissent un impact moindre sur l'environnement (non-contribution à la déforestation mondiale par exemple) et la santé.

En matière d'économie circulaire et de gestion des déchets, là aussi le Groupe a mis en place différents types d'actions. En vue de leur réduction et leur recyclage, différents dispositifs de tri sélectif et de collecte des déchets ont été mis en place : papier, plastique, canettes, biodéchets (dans les restaurants), déchets d'équipements électriques et électroniques (D3E), consommables, piles, DASRI, etc.

Dans le cadre de sa démarche de suppression progressive du plastique à usage unique, Malakoff Humanis a mis en place des solutions alternatives éco-conçues comme des fontaines à eau reliées au réseau d'eau, la suppression des gobelets en plastique aux fontaines à eau, la distribution de gourdes éco-conçues et de mugs à l'ensemble des collaborateurs du groupe, la promotion de l'utilisation de contenants réutilisables (mug, tasse...) aux distributeurs automatiques de boissons (détection automatique de leur présence et tarif préférentiel en cas d'utilisation d'un contenant réutilisable).

Afin de limiter l'empreinte environnementale des équipements informatiques et les sources de pollution liée aux D3E, Malakoff Humanis déploie progressivement les premières actions de sa feuille de route Numérique Responsable portant sur la sobriété matériels (réduction du suréquipement), l'allongement de la durée de vie des équipements, le réemploi et l'achat de matériels reconditionnés (maximisation progressive), la gestion de fin de vie des matériels obsolètes. En ce qui concerne ces derniers, le Groupe s'engage à donner une seconde vie à un maximum d'équipements via des entreprises ou des associations de l'économie sociale et solidaire. Ils sont reconditionnés et revendus sur le marché secondaire, ou détruits selon les normes D3E, un certificat attestant de leur destruction selon un processus éco-responsable. Le groupe a ainsi rejoint l'initiative « Pour un Numérique Engagé » et mis en place un partenariat avec l'association PC Solidaires ou encore l'éco-organisme Ecologic (et son opération Téléthon). Ces démarches permettent le renforcement de la gestion responsable de la fin de vie du parc informatique du groupe tout en générant des impacts vertueux tant au niveau sociétal qu'environnemental. La participation à ces filières vertueuses d'économie circulaire constitue également un élément de sensibilisation et de mobilisation interne supplémentaire au service de l'accélération de la démarche de numérique responsable de Malakoff Humanis.

Le Groupe intègre progressivement des principes d'économie circulaire dans ses travaux de réaménagement des espaces de travail (réemploi privilégié et optimisé du mobilier par exemple) ou bien encore dans le cadre d'opérations de rénovation et/ou construction nouvelle.

Enfin, Malakoff Humanis agit également en faveur de la protection/préservation de la biodiversité à travers différentes actions. A ce jour, 80% des espaces verts sont gérés de façon à limiter leur impact sur l'environnement et la santé des collaborateurs (gestion écologique et différenciée), notamment à travers la proscription des produits phytosanitaires, l'obtention du statut de refuge LPO pour deux sites ou encore la mise en place de l'éco-pâturage sur 23 000 m2 d'espaces verts.

#### Feuille de route 2023 et suivant :

A partir de 2023, la politique de gestion des risques HSE Groupe prévoit une évaluation annuelle des risques HSE pour les occupants des sites exploités par le Groupe ainsi que l'amélioration continue de ces bâtiments et de leurs équipements techniques susceptibles d'avoir un impact sur l'environnement ou la sécurité des personnes.

En 2023, Malakoff Humanis :

- finalisera le diagnostic exhaustif des équipements de la gestion de l'eau sur site et son élargissement sur les autres sites du patrimoine d'exploitation,
- finalisera l'harmonisation et la consolidation du reporting Groupe sur les différentes thématiques évoquées plus haut et définira des objectifs cibles pour chacune d'elle ;
- renforcera sa démarche d'intégration progressive de principes d'économie circulaire dans ses travaux de réaménagement des espaces de travail, dans ses achats de mobilier ou dans le cadre d'opérations de rénovation et/ou construction nouvelle ;
- achèvera le diagnostic exhaustif des équipements hydro-économes en place sur les 14 sites majeurs de son patrimoine d'exploitation et le poursuivra sur les autres sites du groupe ;
- rationalisera le processus de tri sélectif et de traitement des déchets du groupe tout en déployant des actions visant à renforcer le taux de valorisation de ces derniers ;
- procédera à la généralisation des contrats Energie verte (électricité et gaz) ;
- et mènera des campagnes d'écogestes auprès de ses collaborateurs.

### **3.3.2. Changement climatique et dégradation de l'environnement en tant qu'investisseur responsable**

Il s'agit du risque de contribution indirecte au changement climatique et à la dégradation de l'environnement par les émissions de gaz à effet de serre et les effets dommageables sur la nature relatifs aux activités d'investissements du Groupe

#### Dispositif d'évaluation du risque :

La formalisation de la politique d'investissement durable du Groupe sera achevée en 2022 mais, dès 2021, le cadre stratégique a été défini avec deux objectifs majeurs qui sont la réduction de 50 % de l'empreinte carbone des portefeuilles du Groupe d'ici 2030 et l'atteinte « zéro émissions nettes » en 2040.

Les actions identifiées sont :

- L'évaluation de la sensibilité des portefeuilles aux risques physique et de transition ;
- La mesure de la performance climatique, des impacts en faveur de la transition énergétique et écologique et des principales pressions et impacts sur la biodiversité des portefeuilles d'investissement,
- La mise en place d'une gouvernance des risques climatiques et suivi.

#### Mécanisme d'atténuation :

Le Groupe déploie des actions sur trois leviers principaux :

- La politique d'exclusion,
- L'analyse ESG,
- L'investissement à impact positif.

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue, le Groupe poursuit la convergence et l'application progressive de la politique d'investissement responsable Malakoff Humanis par ses gérants, l'élargissement de la couverture de ses actifs par une démarche ESG, la notation ESG systématique des nouveaux investissements, l'harmonisation, le renforcement et l'application progressive de sa politique d'exclusion (exclusions réglementaires, sectorielles, normatives et de score), et la mise en place d'une politique d'engagement actionnarial plus active sur trois volets dont la transition environnementale.

Feuille de route 2023 et suivants :

Dans le cadre de sa feuille de route 2023, Malakoff Humanis envisage notamment de poursuivre :

- le déploiement de la gouvernance avec notamment la mise en œuvre de comités ISR associant les contributeurs internes sur les évolutions stratégiques de sa politique d'investissement responsable ;
- le déploiement de sa politique d'investissement responsable par l'extension du périmètre de couverture de cette politique à davantage de gérants, l'extension de la couverture ESG et de la labélisation ISR des actifs ; ses travaux visant à préciser/affiner la trajectoire environnementale et climatique cible. En ce sens, le groupe va étendre le périmètre de couverture des mesures de sensibilité aux risques physiques et de transition, de performance climatiques et d'empreinte biodiversité des portefeuilles. L'évaluation des émissions de CO<sub>2</sub> induites du portefeuille consolidé du Groupe sera finalisée, les ambitions seront précisées et déclinées en objectifs quasi-annuels (2024, 2025, 2026, 2030...). La déclinaison des trajectoires définies sera effectuée par périmètres plus fins (Re-traite/Assurance, par entité et par classe d'actifs).

### 3.4. Risques Transverses : les achats responsables

Il s'agit du risque de nouer des relations commerciales en inadéquation avec les engagements du Groupe en matière d'éthique des affaires, de respect des droits humains et de préservation de l'environnement.

Dispositif d'évaluation du risque :

Malakoff Humanis réalise des revues annuelles de ses fournisseurs stratégiques et des revues biennuelles de ses fournisseurs critiques. Ces revues permettent notamment de faire le point sur les risques associés aux prestations fournies. Le Groupe s'assure de la conformité de l'ensemble de ses fournisseurs sur le risque d'obligation de vigilance.

Lors des appels d'offres, le Groupe demande les évaluations RSE des fournisseurs et, à défaut, leur propose de remplir un questionnaire sur leur politique RSE.

En 2022, le Groupe a initié un diagnostic des enjeux sociaux, sociétaux, éthiques et environnementaux de l'ensemble de ses familles d'achats, afin de mettre à jour la politique d'achats responsables et de l'adapter en fonction des besoins du Groupe, des attentes et des devoirs des fournisseurs.

Mécanisme d'atténuation :

Le Groupe dispose d'une charte Achats qui a pour objectif de présenter les engagements en termes de responsabilité sociétale du Groupe, vis-à-vis de ses fournisseurs et réciproquement. Cette charte inclut des critères RSE dans la sélection des fournisseurs ou dans le référencement des fournisseurs et est intégrée dans tous les appels d'offres.

Lors des rédactions des contrats, il est prévu l'insertion d'une clause spécifique pour le respect de la diversité (RSE).

Le Groupe travaille régulièrement avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées (EA).

Malakoff Humanis réalise un suivi de ses fournisseurs via l'outil Lexis Nexis.

Feuille de route 2023 et suivants :

Le Groupe s'engage à mettre en place une nouvelle politique Achats Responsables dès 2023 intégrant :

- Des principes généraux et des indicateurs clés ;
- Des plans d'action par famille d'achats, selon les enjeux et risques sociaux, sociétaux, éthiques et environnementaux définis.

Malakoff Humanis appuie la formation des acheteurs aux achats responsables et la sensibilisation des métiers à l'impact social, sociétal éthique et environnemental des achats.

## 4. RESPONSABILITES LIEES AU DEVOIR DE VIGILANCE

### 4.1. Gouvernance

Le plan de vigilance implique plusieurs directions, fonctions et métiers du groupe Malakoff Humanis. Ainsi, le Groupe a mis en place une gouvernance dédiée pour plusieurs sujets tels que l'éthique, la compliance, ou l'environnement, avec des instances robustes impliquant tous les niveaux de l'entreprise.

La Direction des Risques Groupe et la direction RSE Groupe sont en charge de la rédaction et de la réalisation du rapport du plan de vigilance.

Les Risks Managers et les différentes directions opérationnelles sont en charge de l'identification et du suivi des risques de vigilance.

Ces risques sont également revus par les référents DPO et la conformité du Groupe Malakoff Humanis.

### 4.2. Dispositif d'alerte

Il est prévu dans la loi sur le devoir de vigilance de mettre en place un dispositif d'alerte pour les collaborateurs et pour toutes les parties prenantes du Groupe, avec le suivi de ce dispositif.

Pour ce faire, Malakoff Humanis s'appuie sur le dispositif d'alerte interne mis en place dans le cadre du volet anticorruption de la Loi Sapin II (relatif au signalement de faits de corruption, de trafic d'influence et, plus largement, de crimes et délits).

#### 4.2.1. Présentation du dispositif d'alerte

Le Groupe a mis en place un dispositif de recueil d'alerte accessible sous l'adresse suivante : <https://report.whistleb.com/fr/malakoffhumanis>.

Cette plateforme en web service sécurisée permet de recevoir et traiter les alertes tout en assurant leur traçabilité et leur confidentialité. L'enquête et la qualification des faits seront réalisées par le déontologue et la direction conformité, le cas échéant avec la coopération de la direction concernée.

Le lanceur d'alerte a la possibilité de transmettre, dans le cadre de son signalement, toute pièce susceptible d'étayer ses déclarations. Lorsqu'il s'agit d'un salarié de l'entreprise et s'il le souhaite, il peut au préalable demander conseil auprès de son responsable hiérarchique et/ou du déontologue du Groupe.

Outre les salariés, d'autres personnes peuvent émettre des alertes : collaborateurs externes et occasionnels, candidats à un emploi au sein de l'entreprise, collaborateurs qui ont quitté l'entreprise. Le lanceur d'alerte a la possibilité d'émettre un signalement de façon anonyme.

#### 4.2.2. Traitement des alertes

Le Groupe s'engage à :



- Prendre tous les signalements en compte, dès lors que ceux-ci sont signalés de bonne foi et de manière désintéressée,
- Accuser réception auprès du lanceur d'alerte et l'informer du suivi de l'enquête dans un délai de 10 jours suivant la réception de l'alerte,
- Enquêter sur les signalements avec diligence et dans des délais raisonnables,
- Evaluer les faits de manière objective et impartiale,
- Prendre les mesures correctives et les sanctions disciplinaires adéquates.

Qu'il soit anonyme ou non, le signalement sera traité en toute confidentialité.

#### **4.2.3. Protection du lanceur d'alerte**

Lancer une alerte interne est un droit et aucun lanceur d'alerte ne saurait être sanctionné, démis de ses fonctions ou soumis à un traitement discriminatoire, directement ou indirectement, pour avoir lancé une alerte interne de bonne foi et de façon désintéressée.

L'identité du lanceur d'alerte et les faits relatés seront traités de manière confidentielle, conformément à la réglementation applicable.

Toutefois, si une erreur de bonne foi n'entraînera aucune mesure disciplinaire, les dénonciations volontairement abusives ou marquées par une volonté de nuire seront en revanche passibles de sanctions.

