



# PROCÉDURE DE **SIGNALEMENT INTERNE**

---

# Sommaire

INTRODUCTION.....	3
• Définition	
• Déclaration de la Direction générale	
PROCESSUS DE SIGNALEMENT D'UNE ALERTE.....	5
• L'objet du signalement	
• Les acteurs du signalement	
• Le lanceur d'alerte	
• La gestion du signalement	
• Lancement d'une alerte	
GARANTIES .....	9
• Périmètre	
• Non représailles	
• Garanties de la personne objet du signalement	
• Garanties en termes de protection des Données Personnelles	

# 1. Introduction

## 1.1. Définitions

Sauf indication contraire, les termes commençant par une majuscule et utilisés dans le présent document au singulier ou au pluriel, auront le sens défini ci-dessous :

<b>Conflit d'Intérêt</b>	Désigne un conflit entre la mission d'un collaborateur et ses intérêts privés, susceptible d'influencer la manière dont il exerce ses fonctions. Le conflit d'intérêt peut être réel ou potentiel.
<b>CS GROUP</b>	Désigne l'ensemble des entités juridiques détenues ou contrôlées par CS GROUP et incluant notamment CS GROUP, CS GROUP – France, CS Group Germany GmbH, Moltek Consultants Ltd, CS GROUP Romania, CS Communication and Systems India Private Ltd, CS GROUP – USA Inc., CS GROUP – CANADA Inc., CS SE, CS NOVIDY'S.
<b>Données Personnelles</b>	Désigne toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (ci-après dénommée «personne concernée») ; est réputée être une «personne physique identifiable» une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale.
<b>Personne en charge de la gestion du signalement</b>	Désigne la personne en charge de la gestion du signalement qui est pour les sujets conformité : le responsable de la conformité ou tout correspondant le cas échéant et pour les sujets RH : le RRH concerné ; ou tout conseil externe en cas de Conflit d'Intérêt.
<b>Règlementations Applicables</b>	Désigne les réglementations qui s'appliquent au signalement d'une alerte dans les juridictions dans lesquelles CS GROUP est implantée et notamment : la directive 2019/1937 du Parlement Européen du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, la loi française 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, la loi française n°2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, le décret français n°2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401, the UK Employment Right Act (amendé par le Public Interest Disclosure Act 1998), la loi Canadienne sur la concurrence LRC 1985, c C-34 ainsi que l'article 425-1 du code criminel Canadien (LRC 1985 c C-34), la loi Américaine Occupational Safety and Health Act of 1970 et le Whistleblowers' Protection Act du Delaware ainsi que la Financial Crime Law (Dubai Law No. 4 of 2016 on Financial Crimes), et toute autre réglementation applicable en la matière.

## 1.2. Déclaration de la Direction Générale



MARIE DE SAINT SALVY  
DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT

**CS GROUP est une entreprise de service du numérique spécialisée dans la conception, l'intégration, l'exploitation et le maintien en condition opérationnelle de systèmes critiques, notamment dans le domaine de la sécurité informatique.**

CS GROUP adhère aux dix principes du Pacte mondial des Nations Unies et à ce titre répond aux responsabilités fondamentales dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Notre démarche de conformité s'articule autour de l'évaluation, de la mise en œuvre et de l'amélioration continue.

Le signalement d'alerte fait partie intégrante du dispositif de conformité mis en place par CS GROUP et vise à son implémentation et son amélioration continue. Ce document précise la mise en œuvre du système de signalement.

# 2. Processus de signalement d'une alerte

## 2.1. L'objet du signalement

Le signalement porte sur :

- Un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général,
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié approuvé par un Etat dans lequel CS GROUP est implanté, ou un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement,
- Une violation du droit de l'Union Européenne, de la loi ou d'un règlement applicable dans les juridictions dans lesquelles CS GROUP a des activités.

Les informations objet du signalement interne doivent être obtenues dans le cadre des activités professionnelles. A défaut, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.

**Pour la France, sont exclus du signalement les faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, dont la révélation est interdite par les dispositions relatives au secret de la défense nationale.**



**Le Lanceur d’alerte est libre de réaliser tout signalement externe conformément aux Règlementations Applicables en vigueur.**

## 2.2. Les acteurs du signalement

### 2.2.1 Le lanceur d’alerte

Le lanceur d’alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations ou agissements mentionnées au titre 2.1.

Les personnes suivantes peuvent signaler une alerte :

- Les membres du personnel de CS GROUP, les personnes dont la relation de travail s’est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et les personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de CS GROUP, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature.
- Les actionnaires, associés et titulaires de droits de vote au sein de l’assemblée générale de CS GROUP,
- Les membres des organes d’administration, de direction ou de surveillance,
- Les collaborateurs extérieurs et occasionnels de CS GROUP,
- Les contractants de l’entité concernée, leurs sous-traitants, ou lorsqu’il s’agit de personnes morales, les membres de l’organe d’administration, de direction ou de surveillance de ces contractants et sous-traitants ainsi qu’aux membres de leur personnel.

### 2.2.2. La gestion du signalement

Au titre des présentes, il est précisé que la Personne en charge de la gestion du signalement dispose de par son positionnement et son statut, de la compétence, de l’autorité et des moyens suffisants à l’accomplissement de sa mission.

En cas de Conflit d’Intérêt réel ou potentiel de la Personne en charge du signalement, le traitement du signalement sera réalisé par un conseil externe. Ceci peut être le cas notamment quand le signalement porte sur un collaborateur de la direction en charge de la gestion du signalement ou sur un fait relevant de la compétence de ladite direction.

La réception, le traitement et la clôture des signalements sont de la responsabilité de la Personne en charge de la gestion ou du conseil externe le cas échéant, et le tout est géré sur le système dédié (EQS integrity line). Seule la Personne en charge de la gestion du signalement a accès à la plateforme de réception et de traitement du signalement.

La Personne en charge de la gestion du signalement ou le conseil externe le cas échéant, rend compte du traitement des signalements à un comité spécifique composée du Directeur Général Adjoint, du Secrétaire Général – Directeur Juridique, du Directeur des Ressources Humaines et du Directeur de l’unité fonctionnelle concernée par le signalement.

Si le signalement du lanceur d’alerte concerne une filiale du Groupe CS, le Directeur Général ou le Responsable des Ressources Humaines concerné peut également être inclus dans le comité et prendra la responsabilité de l’action requise.

La composition de ce comité peut évoluer en cas de Conflit d’Intérêt le cas échéant.

Ce comité est notamment chargé de décider des suites à donner à un signalement.

Concernant les signalements réalisés de manière non-anonyme et afin d’assurer l’application des garanties précisées au titre 3.4 les Données Personnelles sont anonymisées, de sorte que seule la Personne en charge de la gestion du signalement ou le conseil externe le cas échéant, est informé de l’identité du lanceur d’alerte.



## 2.3. Lancement d'une alerte

CS GROUP met en œuvre une plateforme de réception et de gestion des signalements accessible sur le lien suivant : <https://csgroup.integrityline.com/>

Le signalement ne peut être réalisé que par écrit et le lanceur d'alerte peut choisir de réaliser le signalement anonymement ou non. Le lanceur d'alerte est également invité à étayer le signalement par la transmission de tout élément quel que soit sa forme ou son support, directement sur la plateforme (excepté les documents contrôlés au sens de la réglementation applicable sur le contrôle des exportations).

La Personne en charge de la gestion du signalement ou le conseil externe le cas échéant, accusera réception du signalement dans les sept (7) jours à compter de sa réception, directement sur la plateforme.

La Personne en charge de la gestion du signalement ou le conseil externe le cas échéant, devra s'assurer de la recevabilité de la demande :

- Si le signalement n'est pas anonyme, il devra notamment s'assurer que le lanceur d'alerte est une personne mentionnée au titre 2.2.1. En cas de non-recevabilité, la Personne en charge de la gestion du signalement devra en informer le lanceur d'alerte.
- Pour l'ensemble des signalements, la Personne en charge de la gestion du signalement devra évaluer l'exactitude des allégations qui sont formulées notamment en demandant tout complément d'information au lanceur d'alerte ou en procédant à toute investigation interne.
- Lorsque les faits signalés sont avérés, CS GROUP s'assure de remédier à la situation.
- Le lanceur d'alerte est informé (i) des mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations, (ii) si le signalement est devenu sans objet, et (iii) de la clôture du signalement. Cette information intervient sur la plateforme par écrit, au plus tard dans les trois (3) mois suivants l'accusé de réception du signalement.

Le signalement qui porterait sur des allégations inexactes ou infondées, ou qui deviendrait sans objet est clôturé.



## 3. Garanties

### 3.1. Périmètre

Les présentes garanties s'appliquent aux personnes visées au titre 2.2.1 ainsi qu'aux personnes suivantes :

- Aux facilitateurs, entendus comme toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer le signalement dans le respect de la Réglementation Applicable,
- Aux personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte qui risquent de faire l'objet de l'une des mesures de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire du service ;
- Aux entités juridiques contrôlées par un lanceur d'alerte pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.

## 3.2. Non représailles

**Le lanceur d'alerte ainsi que les personnes mentionnées ci-dessus, ne peuvent pas faire l'objet de mesures de représailles, ni de menaces ou tentatives de recourir à ces mesures, notamment sous les formes suivantes :**

- Suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;
- Rétrogradation ou refus de promotion ;
- Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ;
- Suspension de la formation ;
- Evaluation de performance ou attestation de travail négative ;
- Mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ;
- Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
- Discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;
- Non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;
- Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat temporaire ;
- Préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur un service de communication au public en ligne, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ;
- Mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir dans le secteur ou la branche d'activité ;
- Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ;
- Annulation d'une licence ou d'un permis ;
- Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical.

**Toute personne qui fait obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement pourra être poursuivie et punie dans les conditions prévues par la loi.**

## 3.3. Garanties de la personne objet du signalement

La ou les personnes soupçonnées d'être impliqués dans la commission d'actes potentiellement répréhensibles seront considérés comme innocents durant tout le déroulement du traitement du signalement.

Les personnes soupçonnées d'être impliqués dans la commission d'actes potentiellement répréhensibles seront informées rapidement des allégations dont ils sont objets et ils auront la possibilité d'y répondre et de se défendre. Ils conserveront l'intégralité de leurs droits en vertu de la loi et ce, sans restriction.

## 3.4. Garanties en termes de protection des Données Personnelles

Le lanceur d'alerte peut effectuer un signalement anonyme ou non.

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci. Dans le cas où les faits doivent être dénoncés à l'autorité judiciaire, CS GROUP informe le lanceur d'alerte, sauf à ce que les informations compromettent la procédure judiciaire.

Par ailleurs, le traitement des Données Personnelles dans le cadre du signalement est effectué sur les bases suivantes :

- Le consentement du lanceur d'alerte obtenu sur la plateforme de signalement,
- Également, offrir la possibilité de procéder à des signalements et de les traiter en conséquence, reposent sur des obligations légales au titre des Règlements Applicables.

Au titre du signalement d'une alerte, il existe deux types de Données Personnelles :

- Les Données Personnelles nécessaires au traitement de l'alerte tel que l'identité, la fonction ou les données de contact du lanceur d'alerte ou de la personne objet du signalement, ainsi que les Données Personnelles collectées et traitées dans le cadre du traitement du signalement.
- Les Données Personnelles qui ne sont pas nécessaires au traitement de l'alerte tel que la religion ou l'appartenance à un syndicat du lanceur d'alerte ou de la personne objet du signalement. Ces données seront effacées.

Les signalements ne peuvent être conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné au traitement à la protection de leurs auteurs, des personnes qu'ils visent et des tiers qu'ils mentionnent, en tenant compte des délais éventuelles des enquêtes complémentaires. Les données peuvent ensuite être conservées sous réserve d'anonymisation des Données Personnelles. L'anonymisation des Données Personnelles intervient au plus tard dans les deux (2) mois suivants la clôture d'un signalement.

La plateforme de lancement d'alerte est susceptible d'engendrer un risque au regard de la réglementation applicable en matière de Données Personnelles. A cet égard, une analyse de l'impact des opérations de traitement envisagées sur la protection des Données Personnelles a été effectuée.