



Résumé du dispositif - Droit d'alerte éthique de BNP Paribas (3 juin 2022)



Le dispositif BNP Paribas relatif au droit d'alerte éthique est encadré par la procédure Groupe Dispositif d'alerte éthique, qui s'appuie sur la loi française Sapin II relative à « la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique », et s'applique à toutes les entités de BNP Paribas.

L'utilisation du droit d'alerte éthique dans le cadre défini par BNP Paribas est un droit pour les collaborateurs, qui peuvent l'utiliser pour effectuer un signalement de bonne foi, en cas de crime ou délit, ou menace, ou préjudice grave pour l'intérêt général, ou violation grave et manifeste d'une norme internationale, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'une telle norme, ou d'une loi ou d'un règlement, ou une violation du Code de conduite du Groupe, ou d'une politique ou procédure du Groupe ou d'un manquement au Code de conduite ou à une politique ou procédure du Groupe ou d'un comportement qui ne serait pas dans l'esprit du Code de conduite.

Les sujets pouvant faire l'objet d'une alerte éthique incluent, mais ne sont pas limités à :

- des faits de corruption et de trafic d'influence ou toute infraction portant atteinte à la probité,
- des cas de fraude,
- des comportements professionnels inappropriés ou de non-respect des personnes, de la diversité et de l'égalité des chances,
- des infractions aux règles d'éthique professionnelle,
- des infractions aux règles de sécurité financière,
- des pratiques anti-concurrentielles,
- des infractions à l'intégrité du marché,
- des infractions aux règles de protection des intérêts des clients,
- de la communication non autorisée d'informations confidentielles, vol ou fuite de données,
- des atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement.

La procédure Groupe sur le droit d'alerte présente notamment les règles de protection, les modalités d'utilisation du dispositif d'alerte éthique mis à disposition des collaborateurs et des personnes externes pour effectuer un signalement dans un canal d'alerte interne, et les principales étapes et délais requis pour le traitement des alertes.

Le dispositif Groupe du droit d'alerte repose sur les piliers suivants :

1- Des canaux de communication internes indépendants et protégés ouverts aux Collaborateurs

Le dispositif d'alerte éthique du Groupe est sous la responsabilité de la Fonction Conformité, qui est une fonction de contrôle de second niveau, indépendante et hiérarchiquement intégrée au sein du Groupe BNP Paribas.

Les collaborateurs ont le choix d'envoyer un signalement dans l'un des canaux d'alerte éthique : les canaux des Territoires ou Métier dans un Territoire, où les Collaborateurs peuvent rendre



compte dans leur langue locale, ou bien via les canaux de communication disponibles au niveau du Groupe ou des Lignes de Métier Corporate/Groupe ou régionales (Americas, APAC) au cas où les collaborateurs préfèrent rendre compte de leurs préoccupations via un canal de communication extérieur à leur entité locale.

Un canal de communication spécifique "Sanctions et Embargos" du Groupe, sous la responsabilité des Responsables Conformité Sécurité Financière du Groupe est dédié au recueil des alertes relatives aux manquements en matière de sanctions financières et d'embargos.

Chaque canal d'alerte est placé sous la responsabilité de référents Alerte Ethique formellement nommés ("WB Référents"), qui font tous partie de la fonction Conformité, et par conséquent indépendants des lignes de métier. Les référents WB s'engagent à respecter les règles de confidentialité et sont en charge du traitement des alertes reçues dans le canal pour lequel ils ont été nommés.

En fonction des canaux utilisés, les collaborateurs peuvent envoyer un rapport par courriel à une messagerie dédiée et protégée (disponible 24/7), ou via un système de communication externe (disponible 24/7, exploité par un fournisseur externe, notamment aux Etats-Unis et au Royaume-Uni), ou contacter par téléphone le référent WB ou une hotline externe dédiée (comme aux Etats-Unis et au Royaume-Uni).

Toute personne physique, collaborateur permanent ou occasionnel et tout collaborateur extérieur sont autorisés à utiliser le dispositif Groupe droit d'alerte. Les signalements envoyés par des tiers dans des canaux d'alerte éthique sont traités conformément aux règles de traitement des alertes du Groupe.

Les signalements rapportés sont systématiquement traités de façon confidentielle et, peuvent être lancés de manière anonyme ; les signalements anonymes sont traités, sauf s'ils ne sont pas autorisés par la réglementation locale.

2- Protection des lanceurs d'alertes et confidentialité

L'utilisation du dispositif droit d'alerte est un droit pour les employés.

Par conséquent, aucun employé ne peut subir de représailles (aucun collaborateur ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte en matière de recrutement, rémunération, promotion, formation, d'affectation ou de reclassement) pour avoir relaté ou témoigné de bonne foi.

Le dispositif d'alerte éthique garantit la confidentialité des informations recueillies.

Les référents WB sont responsables de la mise en œuvre des règles de confidentialité et du respect des lois et règlements applicables au traitement, stockage et conservation des données personnelles collectées dans une alerte.

3- Traitement structuré des signalements reçus

Le traitement des alertes est encadré par un guide opérationnel principalement destiné aux référents WB afin de les guider à chaque étape de traitement d'une alerte et précise les précautions particulières en matière de règles de protection et de confidentialité.

Dès qu'une alerte est jugée recevable, celle-ci fait l'objet d'une investigation par un expert indépendant. Des délais de traitement spécifiques doivent être appliqués pour le traitement des alertes en informant le lanceur d'alerte à chaque étape du processus (accusé de réception, confirmation de la recevabilité et clôture après enquête).



4- Sensibilisation des salariés

Les collaborateurs sont formés sur leur devoir d'exprimer leur opinion et soulever les problèmes et sur le dispositif du droit d'alerte dans le cadre de la formation "Conduct Journey" (formation obligatoire pour tout le personnel).

La communication à l'ensemble du personnel sur le dispositif droit d'alerte est diffusée aux niveaux Groupe, régional et local.

Le cadre du dispositif droit d'alerte et les modalités pour faire un signalement sont accessibles spécifiquement et aisément au travers d'une page intranet, aux niveaux Groupe et régional, et dans chaque entité du Groupe.

5- Contrôles

Le dispositif droit d'alerte fait l'objet de plans de contrôle générique, comprenant les contrôles de premier niveau, réalisés par la Conformité et visant à vérifier l'accès aux canaux d'alerte, à assurer le respect de la confidentialité et des modalités de traitement des alertes, et les contrôles de second niveau effectués par une équipe indépendante, visant à contrôler la mise en œuvre du dispositif d'alerte éthique au sein de toutes les entités et à évaluer l'efficacité et les résultats des contrôles de premier niveau.

6- Rapport à la Direction Générale et au Conseil d'administration

Un reporting détaillé sur les alertes est produit trimestriellement par le Référent Groupe qui couvre toutes les alertes reçues sur le périmètre Groupe, basé sur l'enregistrement de toutes les alertes dans un outil Groupe dédié.

Le reporting présente une analyse quantitative et qualitative des données. Il est présenté annuellement aux Comités Conformité, au Comité exécutif du Groupe ainsi qu'au Conseil d'administration.

En 2021, 296 alertes ont été remontées via les canaux d'alerte. Pour 39 % d'entre-elles, les faits sont avérés et ont donné lieu à des plans d'action et/ou à des poursuites disciplinaires.

Les sujets RH constituent les principales allégations.

Fin du document