Politique d'alerte professionnelle – Lanceur d'alerte

Approuvée par Conseil du Ruffer SA en date du 30 janvier 2023

1. A propos de la présente politique

1.1. Nous nous engageons à mener nos activités avec honnêteté et intégrité, en plaçant nos clients au centre de nos intérêts, et attendons de notre personnel qu'il respecte ces mêmes valeurs. Cependant, Ruffer reconnaît que toute société peut être confrontée au risque de mauvaises pratiques, ou abriter, sans le savoir, une conduite illégale ou contraire à l'éthique. Nous considérons qu'une culture d'ouverture et de transparence est essentielle pour fournir les meilleurs résultats possibles à nos clients et pour prévenir ou traiter les faits illicites ou contraires à l'éthique.

1.2. Les objectifs de la présente politique sont les suivants :

- encourager le personnel à signaler tout soupçon d'acte répréhensible dès que possible, en sachant que les signalements seront pris au sérieux et feront l'objet d'une enquête le cas échéant, et que la confidentialité sera assurée ;

- de fournir au personnel des conseils sur la procédure à suivre pour effectuer un signalement ;

- de rassurer le personnel sur le fait qu'aucun signalement ne fera l'objet de représailles et ce, même si aucun acte répréhensible ne devait finalement être constaté.

2. A qui s'applique la politique d'alerte professionnelle ?

2.1. La présente politique s'applique à toute personne dénonçant des faits dont elle a eu connaissance dans le cadre de son activité professionnelle pour Ruffer ou dont elle a eu personnellement connaissance. La notion d'activité professionnelle vise notamment :

- les salariés et anciens salariés dans le cadre de leur relation de travail ;

- les personnes qui se sont portées candidates à un emploi, pour les informations obtenues dans le cadre de cette candidature ;

- les collaborateurs extérieurs et occasionnels ;

- les cocontractants de Ruffer, ainsi que leurs sous-traitants, et les membres de leur personnel.

2.2. La présente politique ne fait pas partie intégrante des contrats de travail des salariés de Ruffer et peut donc être modifiée unilatéralement à tout moment.

3. Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

3.1. Le lanceur d'alerte est toute personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière et de bonne foi, des informations portant 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 ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union Européenne, de la loi ou du règlement. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.

3.2. A titre d'exemple et sans que cette liste ne soit exhaustive, cela inclut la corruption, la fraude fiscale, les abus de biens sociaux, les risques pour la santé et la sécurité, les atteintes à l'environnement.

4. Comment procéder à un signalement ?

4.1. Le respect de l'une des procédures de signalement détaillées ci-après est nécessaire pour pouvoir bénéficier de la protection accordée aux lanceurs d'alerte.

4.2. **Signalement interne** : la personne ayant obtenu des informations dans le cadre de ses activité professionnelle, portant sur des faits qui se sont produits ou qui sont très susceptibles de se produire, peut procéder à un signalement interne auprès de son supérieur hiérarchique direct ou indirect, de l'employeur ou de Fleur Meijs (Présidente du Comité d'audit et des risques, dont les coordonnées figurent au point 8. de la présente politique).

4.3. Le signalement interne n'est cependant pas obligatoire si cette personne estime que cette voie ne permettra pas de remédier efficacement à la violation ou qu'elle s'expose à un risque de représailles.

4.4. **Signalement externe** : il est également possible, après avoir procédé à un signalement interne ou non, de faire un signalement externe auprès d'une autorité compétente (DGCCRF, HAS, CNIL, DGT, DGEFP), du Défenseur des droits, de l'autorité judiciaire ou d'une institution de l'Union Européenne compétente pour recueillir les alertes.

4.5. **Divulgation publique** : après avoir effectué un signalement externe, éventuellement précédé d'un signalement interne, et en l'absence de mesure appropriée en réponse, le lanceur d'alerte peut procéder à une divulgation publique. La divulgation publique peut également avoir lieu sans signalement interne et externe préalable :

- en cas de danger grave et imminent ;

- lorsque la saisine d'une des autorités compétentes pour recueillir un signalement externe fait encourir au lanceur d'alerte un risque de représailles ou ne permet pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation, en raison des circonstances particulières de l'affaire (par exemple : risque de dissimulation ou de destruction de preuves, risque de conflit d'intérêts ou de collusion avec l'auteur des faits) ;

- en cas de danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible.

4.6. **Signalement « Safe Call »** : en outre, il est possible d'émettre un signalement auprès de « Safe Call », fournisseur indépendant de service de signalement confidentiel par téléphone et en ligne, dont les coordonnées figurent au point 8. de la présente politique.

5. Procédure interne de recueil et de traitement des signalements

5.1. Dans la plupart des cas, nous espérons que vous serez en mesure de faire part de vos préoccupations via un signalement interne auprès de l'un des interlocuteurs désignés au point 4.2. de la présente politique.

5.2. En cas de signalement interne, le lanceur d'alerte doit indiquer clairement qu'il effectue un signalement dans le cadre de la politique d'alerte professionnelle de Ruffer. Ainsi, le destinataire du signalement pourra en comprendre la nature, enquêter de manière appropriée sur le signalement et prendre toutes les mesures qui s'imposent pour protéger l'identité du lanceur d'alerte.

5.3. Nous organiserons une réunion avec le lanceur d'alerte dans les plus brefs délais pour discuter de son signalement. Le lanceur d'alerte peut, s'il le souhaite, se faire accompagner d'un collègue de son choix, membre du Comité Social et Economique ou non, à toute réunion organisée dans le cadre de la présente politique. La personne accompagnant le lanceur d'alerte s'engage à respecter la confidentialité du signalement et de toute enquête ultérieure. Nous nous efforcerons de tenir le lanceur d'alerte informé de l'avancement de l'enquête et du calendrier probable dans lequel elle s'inscrira, sous réserve du respect de la confidentialité de certaines informations.

5.4. Le lanceur d'alerte s'engage à traiter toute information relative à l'enquête de manière confidentielle. Bien qu'il soit impossible de garantir l'issue d'une enquête, nous nous engageons à traiter tout signalement de manière équitable et appropriée. En respectant les règles de notre signalement interne, le lanceur d'alerte nous aide à atteindre cet objectif. Si toutefois le lanceur d'alerte n'était pas satisfait de la manière dont son signalement a été traité, celui-ci a la possibilité d'effectuer un autre signalement conformément au point 4. de la présente politique.

6. Confidentialité

6.1. Nous encouragerons une culture d'ouverture et de transparence permettant aux salariés de faire part ouvertement de leurs préoccupations dans le cadre de la présente politique. Dans ce cadre, l'auteur du signalement doit être assuré que la confidentialité de son identité, des personnes visées et de tout tiers mentionné dans le signalement est garantie.

6.2. La divulgation des informations permettant d'identifier le lanceur d'alerte n'est possible qu'avec le consentement de celui-ci ou après information de celui-ci en cas d'obligation de dénonciation des faits auprès de l'autorité judiciaire.

6.3. De même, les informations de nature à identifier la personne mise en cause par le signalement sont strictement confidentielles et ne peuvent être divulguées, sauf à l'autorité judiciaire, avant que le caractère de l'alerte ne soit établi.

7. Protection du lanceur d'alerte

7.1. Conformément à l'article L. 1121-2 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de qualification, de promotion professionnelle, etc., pour avoir signalé une alerte ou divulgué des informations dans le respect des règles ci-après. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle pour ces mêmes motifs.

7.2. Nous souhaitons encourager la transparence et soutiendrons les lanceurs d'alerte qui soulèvent de véritables préoccupations dans le cadre de la présente politique, même si aucun acte répréhensible n'est finalement découvert.

7.3. Si un lanceur d'alerte estime être victime d'une violation de l'article L. 1121-2 tel que détaillé au point 7.1., il peut en informer immédiatement Fleur Meijs.

7.4. Toutes menaces et représailles à l'encontre de l'auteur d'un signalement sont interdites. Les auteurs de menaces ou de représailles pourront faire l'objet d'une sanction disciplinaire,

sans préjudice de toute action judiciaire que l'auteur du signalement pourrait engager lui-même à l'encontre des auteurs de menaces ou de représailles.

7.5. Pour bénéficier de la protection du lanceur d'alerte, l'auteur d'un signalement doit agir sans contrepartie financière directe et de bonne foi.

8. Contacts

Référent désigné par l'employeur	Fleur Meijs 07740 633450 fmeijs@ruffer.co.uk
Safe Call	Numéro à composer depuis la France : 00 800 72332255 Site Internet : https://www.safecall.co.uk/fr/