



Dispositif de recueil et de traitement d'alertes professionnelles

Compliance Guidelines

Version à jour de janvier 2026





Table des matières

| | |
|---|---|
| Introduction | 2 |
| Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ? | 2 |
| Qui peut signaler ? | 2 |
| Comment signaler ? | 2 |
| Qui reçoit les alertes ? | 4 |
| Comment sont traitées les alertes ? | 5 |
| Quelles protections pour le lanceur d'alerte ? | 6 |
| Quels risques pour le lanceur d'alerte en cas de signalement abusif ? | 7 |



Introduction

La loi française n° 2022-401 du 21 mars 2022 (dite « Loi Wasserman »), ainsi que le décret d'application n°2022-1284 du 3 octobre 2022, sont venus compléter la réglementation existante (issue de la loi Sapin II) en matière d'alertes professionnelles, afin de transposer la Directive Européenne 2019/1937 et d'améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Conformément à ce nouveau cadre législatif et à ses valeurs, le groupe **Akvo Energy a procédé à une mise à jour de son dispositif de recueil et de traitement d'alertes applicable à toutes les entités du groupe.**

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

Dans le contexte professionnel, un lanceur d'alerte (« *whistleblower* ») est défini comme **une personne physique qui signale ou divulgue, de bonne foi et sans contrepartie financière directe, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, ou encore une violation** (ou une tentative de dissimulation d'une violation) **du droit** entendu au sens large (droit international, droit de l'UE, lois ou réglementations nationales).

Les informations doivent porter sur des faits qui se sont produits ou pour lesquels il existe une forte probabilité qu'ils se produisent. Il pourra s'agir notamment de faits de harcèlement moral ou sexuel.

Toutefois, les faits, informations et documents couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical, ou encore le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du domaine des lanceurs d'alerte.

Qui peut signaler ?

Conformément à la loi, le présent dispositif est ouvert à **tout collaborateur** (actuel ou ancien) **ou autre partie prenante du groupe** (tout co-contractant, sous-traitant, fournisseur, candidat à l'emploi, associé ou membre de comité), dès lors que ces derniers ont eu personnellement connaissance, ou par personne interposée, d'un incident constitutif d'une alerte professionnelle et qu'ils agissent de bonne foi et sans contrepartie financière directe.

Comment signaler ?

Il existe plusieurs canaux de signalement possibles, par voie interne ou externe, laissés au choix du lanceur d'alerte.



Il est toutefois précisé que ce dispositif vient en complément des canaux de communication existants (*managers, ressources humaines, compliance officer, CSE...*) et n'a pas pour objet d'être utilisé pour des questions courantes relevant, par exemple, du domaine des ressources humaines qui doivent être traitées de manière classique.

➤ **Canal de signalement interne au groupe**

Le groupe Akvo a mis en place un dispositif de recueil et de traitement des alertes garantissant la confidentialité. Le lanceur d'alerte peut ainsi effectuer son signalement par le biais de la plateforme électronique sécurisée (la « **Plateforme** ») accessible en ligne au lien suivant :

<https://akvo-energy.signalement.net>

Le lien est également accessible depuis AKDB et le site internet du groupe/

La Plateforme est disponible en français, anglais et espagnol.

Des catégories d'alertes pré-identifiées sont disponibles sur la Plateforme afin d'aider le lanceur d'alerte à définir le plus précisément son signalement et de permettre un suivi plus efficace par les Référents désignés de l'entreprise (voir rubrique ci-après).

Le lanceur d'alerte peut fournir toutes les informations permettant son identification (nom, prénom, e-mail, téléphone, etc) mais il peut également, s'il le souhaite, émettre son signalement de manière anonyme.

Dans tous les cas, le lanceur d'alerte, souhaitant ou non rester anonyme, est invité à donner aux Référents les moyens d'échanger avec lui afin de faciliter le traitement de l'alerte et le cas échéant, l'investigation des faits à l'origine du signalement.

Le processus de traitement d'une alerte est décrit à la rubrique « **Comment sont traitées les alertes ?** » ci-après.

➤ **Canaux externes de signalement**

Conformément à la loi, le lanceur d'alerte peut également choisir de procéder à un **signalement externe auprès d'une autorité compétente**. La liste exhaustive des autorités habilitées à recevoir des signalements est disponible en annexe du [décret d'application n°2022-1284](#). Le lanceur d'alerte peut également procéder au signalement auprès du Défenseur des droits, de la justice ou d'un organe européen (en cas de violation du droit de l'Union Européenne), sans avoir eu à déposer un signalement interne au préalable.



Il peut également procéder à un signalement externe, après avoir déposé un signalement en interne qui n'aurait pas été traité dans les délais impartis (voir paragraphe « **Comment sont traitées les alertes** » ci-après) ou qui n'aurait pas été suivi de mesures jugées appropriées selon le lanceur d'alerte.

➤ Divulgarion publique

Outre les canaux interne et externes, il demeure également possible de procéder à une divulgation publique dans certains cas limitativement énumérés par la loi :

- En cas d'absence de traitement dans un certain délai à la suite d'un signalement externe ;
- En cas de risque de représailles ou de signalement qui n'a aucune chance d'aboutir ;
- En cas de « *danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général* ».

Qui reçoit les alertes ?

Les alertes sont recueillies par les **Référents désignés** de l'entreprise, au nombre de trois, à savoir **Madame Valéry Sellem**, Directrice Juridique et Directeur Général Adjoint, **Monsieur Luc François**, Directeur Général Adjoint et **Madame Caroline Roynette Benoit**, Directrice des Ressources Humaines du groupe Akua (les « **Référents** »). Les Référents seront ainsi seuls destinataires des informations que vous allez adresser par le biais de la Plateforme.

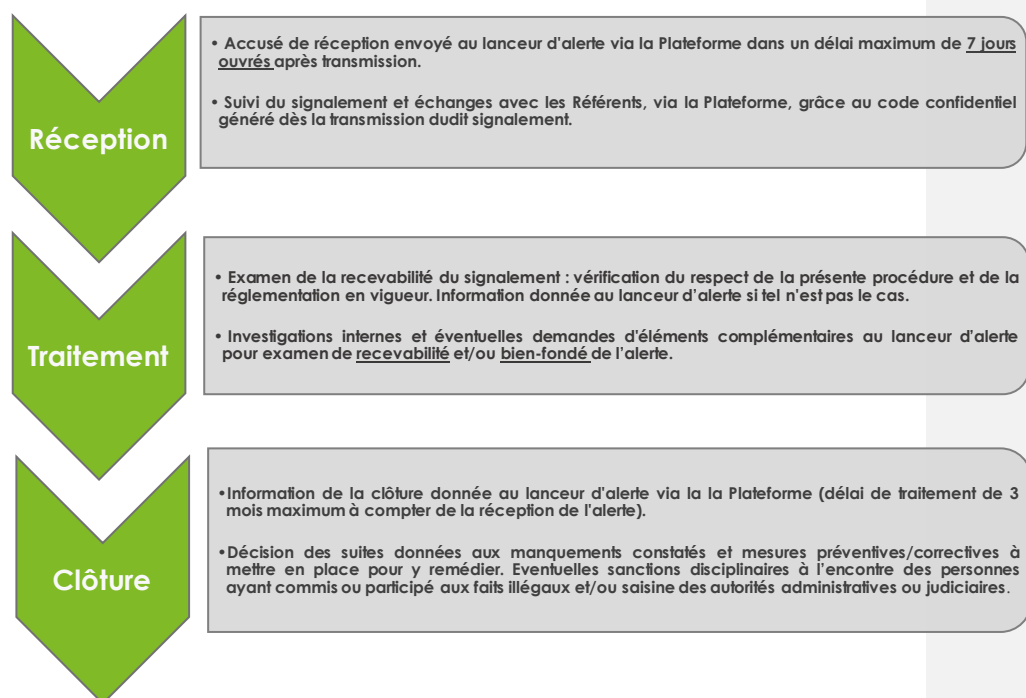
Il est cependant précisé que lorsque cela est justifié pour les besoins du traitement de l'alerte, **les Référents pourront solliciter l'appui de toute personne utile (membre de la direction, manager, collaborateurs de la personne visée par l'alerte, expert-comptable, avocats...)**. Ces personnes seront soumises à une stricte confidentialité et au respect de la présente procédure. Cette communication doit être limitée tant concernant le nombre de personnes que s'agissant des informations échangées, strictement nécessaires au traitement du cas.

Au cas où une personne non-autorisée par la présente procédure aurait été destinataire d'un signalement, par erreur ou délibérément, celle-ci devra transmettre le signalement reçu aux Référents désignés dans les plus brefs délais et procéder à la suppression des éléments reçus.

Commenté [PN1]: Je remplace par Caroline Roynette Benoit



Comment sont traitées les alertes ?



➤ Protection des données à caractère personnel

Les données collectées dans le cadre du présent dispositif sont traitées conformément aux exigences du Règlement Européen sur la Protection des Données (RGPD) et du cadre fixé par la politique RGPD du groupe. Toutes précautions nécessaires ont ainsi été prises pour préserver la sécurité des données lors de leur collecte (via la Plateforme), de leur communication ou de leur conservation.

En outre, et conformément à la réglementation applicable, toute personne peut demander l'accès et la rectification de ses données personnelles et contacter le DPO du groupe par e-mail à l'adresse suivante : dpo@akuoenergy.com.



Quelles protections pour le lanceur d'alerte ?

➤ Confidentialité

Est garantie une stricte confidentialité de l'identité des lanceurs d'alerte, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement durant toute la procédure.

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci.

Le fait de divulguer les éléments confidentiels définis ci-avant est passible de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

➤ Prohibitions des mesures de représailles suite au signalement

De plus, **aucun salarié, alternant, stagiaire ne peut être sanctionné**, licencié ou faire l'objet d'une mesure disciplinaire ou discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, **pour avoir signalé une alerte dès lors que les conditions précitées ont été respectées**. Le régime de preuve est par ailleurs favorable au lanceur d'alerte en cas de litige sur une sanction prononcée par l'employeur à la suite d'un signalement. C'est-à-dire que l'entreprise devra prouver que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers aux déclarations ou au témoignage du lanceur d'alerte.

Cette protection a été étendue à toutes personnes physiques (collègues, proches) ou morales à but non-lucratif (syndicats professionnels par exemple) en lien avec le lanceur d'alerte dans le cadre du signalement.

➤ Irresponsabilité civile et pénale

Le lanceur d'alerte qui a signalé (ou divulgué publiquement) des informations n'est pas civilement responsable des dommages causés du fait de ce signalement, dès lors qu'il avait des motifs raisonnables de croire que le signalement de l'intégralité de ces informations était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause.

Lorsque la procédure de signalement (ou de divulgation publique) est **strictement respectée**, le lanceur d'alerte n'est pas pénalement responsable.

Cette irresponsabilité s'applique aux infractions, c'est-à-dire tout acte interdit par la loi et passible de sanctions pénales, éventuellement commises pour obtenir les documents permettant de prouver les informations signalées ou



divulguées (atteinte au secret professionnel, recèle de documents contenant les informations dont il a eu connaissance de manière licite).

Néanmoins, il ne doit pas y avoir eu d'infraction au moment de la découverte des faits à l'origine du signalement.

➤ Protection contre les actions dilatoires

L'action abusive ou dilatoire à l'encontre d'un lanceur d'alerte est sanctionnée par une amende civile de 60.000 euros (sans préjudice de l'octroi de dommages et intérêts) et toute personne entravant de quelque façon que ce soit la transmission d'une alerte est passible d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende.

Quels risques pour le lanceur d'alerte en cas de signalement abusif ou malveillant ?

L'utilisation abusive ou malveillante du dispositif de recueillement d'alertes peut exposer le lanceur d'alerte à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires (à titre d'exemple : 5 ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende en cas de dénonciation calomnieuse – article 226-10 du Code pénal).