

Procédure interne de recueil et de traitement des signalements

À PROPOS DE CE DISPOSITIF

Freshfields Bruckhaus Deringer et Freshfields Services s'engagent à mener leurs activités avec intégrité et à se conformer aux normes, éthiques et professionnelles les plus exigeantes. Une culture d'ouverture et de responsabilité est essentielle afin de prévenir les comportements illégaux et non éthiques, et pour y remédier rapidement lorsqu'ils se produisent.

Cette procédure poursuit les objectifs suivants :

- Encourager toute personne qui soupçonne un acte répréhensible concerné par ce dispositif à le signaler dès que possible, ayant en considération que son signalement sera traité avec diligence et fera l'objet d'investigations appropriées dans le respect des principes de confidentialité ;
- Guider sur la procédure à suivre pour procéder à un signalement ;
- Rassurer sur le fait qu'il est tout à fait possible de faire part de suspicions sincères sans craindre des mesures de rétorsion, même s'il s'avère que par la suite que ces suspicions ne sont pas fondées ;
- Etablir une procédure interne de recueil et de traitement de tout acte répréhensible sur le lieu de travail.

Nous sommes toutes et tous responsables du succès de cette politique. Nous vous encourageons à proposer toute suggestion d'amélioration de cette procédure. Les commentaires, suggestions et questions doivent être adressés au [Service Juridique Global de Londres](#).

Cette politique s'applique à tous les associés, collaborateurs libéraux, salariés, dirigeants, consultants, prestataires, bénévoles, stagiaires, travailleurs occasionnels, travailleurs intérimaires et toutes autres personnes fournissant des services à l'entreprise, même de manière occasionnelle.

QU'EST-CE QU'UN LANCEMENT D'ALERTE ?

Le Lancement d'Alerte est la révélation d'informations relatives à des suspicions sincères d'actes répréhensibles ou dangereux sur le lieu de travail. Il peut s'agir :

- d'activités criminelles (y compris les suspicions de blanchiment d'argent, de corruption et de fraude) ;
- de non-respect d'une obligation légale (y compris les obligations en matière de lutte contre le blanchiment d'argent) ;
- d'une faute judiciaire ;
- d'un risque pour la santé et la sécurité ;
- de dommages causés à l'environnement ;
- d'esclavage (y compris la traite des êtres humains et le travail forcé) ;
- de la dissimulation délibérée de l'une des situations ci-dessus.

Un Lanceur d'Alerte est une personne qui fait part de ses inquiétudes concernant une suspicion d'acte répréhensible ou dangereux sur le lieu de travail. Si vous soupçonnez des actes

répréhensibles ou représentant un danger affectant l'une de nos activités, vous devez les signaler dans le cadre de cette politique.

Cette politique vise uniquement à couvrir les suspicions qui dépassent l'intérêt individuel des personnes qui les soulèvent. Les sous-paragraphes ci-dessous décrivent la manière de traiter les autres problèmes :

a) si votre suspicion concerne un aspect de votre propre vie professionnelle au sein du cabinet, vous devez vous référer à la politique

[Speaking up about personal concerns policy \(sharepoint.com\)](#) ou à la politique [Harassment bullying and other unacceptable behaviour policy \(sharepoint.com\)](#), selon le cas.

b) si vous estimez devoir signaler un manquement à une obligation réglementaire ou professionnelle, vous devez vous adresser, en personne ou par téléphone, à votre [Risk Partner](#) local dans les plus brefs délais afin de discuter de la question avec lui. Si cela n'est pas possible, vous devez vous adresser du [Service Juridique Global de Londres](#). Vous pouvez également contacter le responsable de la conformité pour les pratiques juridiques (Jonathan Kembery) ou le responsable de la conformité pour les finances et l'administration (Rick Van Aerssen).

c) si votre suspicion concerne un tiers, tel qu'un client, un fournisseur ou un prestataire de services, vous devez contacter votre supérieur hiérarchique, l'associé responsable du dossier ou l'une des autres personnes mentionnées dans la section des contacts ci-dessous afin d'obtenir des conseils.

Si vous n'êtes pas sûr de la manière dont vous devez faire part de votre préoccupation, vous devez demander conseil à votre supérieur hiérarchique, à l'associé responsable du dossier, au [Risk Partner](#), à votre [Managing Partner](#) ou au [Service Juridique Global de Londres](#)

COMMENT LANCER UNE ALERTE ?

Nous espérons que, dans de nombreux cas, vous serez en mesure de faire part de vos suspicions à votre supérieur hiérarchique ou à l'associé responsable du dossier qui pourront résoudre le problème rapidement et efficacement. Dans certains cas, ils pourront soumettre la question au [Risk Partner](#), au chef de département (dans le cas des départements Business Service), à votre [Managing Partner](#) ou au General Counsel via l'adresse suivante : generalcounsel@freshfields.com.

Toutefois, si le problème est plus grave ou si vous estimez que votre supérieur hiérarchique ou l'associé responsable du dossier n'a pas répondu à votre suspicion de façon adéquate, ou si vous préférez ne pas en parler avec eux pour toute raison, vous devez contacter l'une des personnes suivantes :

(a) le [Risk Partner](#) du département ou du bureau ;

(b) le [Managing Partner](#);

(c) le [Service Juridique Global de Londres](#).

Nous organiserons un échange avec vous dans les plus brefs délais pour discuter de votre problème. Vous pouvez vous faire accompagner d'un collègue. Votre collègue devra respecter le principe de confidentialité de l'entretien et de toute enquête ultérieure.

Nous rédigerons un rapport sur votre suspicion et nous nous efforcerons de vous donner une indication sur la manière dont nous envisageons de traiter la question.

Comme alternative aux canaux internes décrits ci-dessus, vous avez la possibilité de faire part de vos suspicions, y compris de manière anonyme, sur la hotline mondiale Speak up de Freshfields. Cette ligne est gérée par un prestataire de services externe, le groupe EQS, et est accessible via ce [lien](#). Elle est distincte de la hotline éthique allemande (accessible [ici](#)) qui est disponible pour nos collègues en Allemagne et qui est destinée à soulever des problèmes éthiques.

CONFIDENTIALITÉ

Nous espérons que vous vous sentirez encouragé à exprimer ouvertement vos craintes en suivant la procédure proposée ici. Toutefois, si vous souhaitez faire part de votre inquiétude de manière confidentielle, nous ferons tout notre possible pour préserver votre anonymat (bien qu'il puisse s'avérer nécessaire que la personne chargée d'enquêter sur vos suspicions connaisse votre identité). Les Lanceurs d'Alerte qui s'inquiètent d'éventuelles réactions négatives si leur identité est révélée sont encouragés à s'adresser à l'un des points de contact énumérés ci-dessous. Des mesures appropriées pourront alors être prises pour préserver leur anonymat.

Quelle que soit votre décision, nous ne voulons pas que la peur vous dissuade de parler. Nous préférons une suspicion exprimée de manière anonyme plutôt que pas du tout. Vous pouvez envoyer une lettre ou un courriel anonyme (à partir d'une adresse électronique qui ne permet pas de vous identifier) à l'adresse email whistleblowingconcern@freshfields.com ou directement au Directeur Juridique du cabinet (jonathan.kembery@freshfields.com).

Les plaintes anonymes seront prises en considération et examinées dans la mesure du possible, bien que cela soit plus compliqué, et vous ne serez pas informé des résultats.

ENQUÊTE ET RÉSULTATS

Une fois que vous avez fait part de votre suspicion, nous procédons à une évaluation initiale afin de déterminer l'étendue de l'enquête. Il se peut que nous vous demandions d'assister à des réunions afin de fournir des informations complémentaires.

Dans certains cas, nous pouvons nommer un enquêteur ou une équipe d'enquêteurs composée de personnes ayant une expérience pertinente en matière d'enquêtes ou des connaissances spécialisées dans le domaine concerné. Le ou les enquêteurs peuvent formuler des recommandations afin de nous permettre de minimiser le risque d'actes répréhensibles à l'avenir.

Il peut arriver que le besoin de confidentialité nous empêche de vous donner des détails spécifiques sur l'enquête ou sur toute mesure prise à la suite de celle-ci. Vous devez traiter toute information relative à l'enquête comme confidentielle.

SI VOUS N'ÊTES PAS SATISFAIT

Bien que nous ne puissions pas toujours garantir le résultat que vous recherchez, nous nous efforcerons de traiter votre problème de manière équitable et appropriée. En utilisant cette politique, vous pouvez nous aider à atteindre cet objectif.

Si vous n'êtes pas satisfait de la manière dont votre problème a été traité, vous pouvez en faire part au General Counsel via l'adresse suivante : generalcounsel@freshfields.com.

COMMUNICATIONS EXTERNES

Dans la plupart des cas, il n'est pas nécessaire d'alerter qui que ce soit en externe et nous vous encourageons vivement à demander conseil à l'une des personnes mentionnées ci-dessus avant de faire part de vos suspicions à qui que ce soit d'autre. Toutefois, dans certaines circonstances, il peut s'avérer opportun de faire part de vos suspicions à un organisme externe, tel qu'une autorité de régulation. Il ne sera que très rarement, voire jamais, approprié d'alerter les médias.

PROTECTION ET SOUTIEN DES LANCEURS D'ALERTE

Il est compréhensible que les Lanceurs d'Alerte puissent s'inquiéter des répercussions possibles. Nous souhaitons encourager un esprit de transparence et nous soutiendrons les membres du personnel qui feront part de leurs suspicions sincères dans le cadre de cette politique, même si elles s'avèrent par la suite être sans objet.

Aucune mesure disciplinaire ou autre sanction ne sera prise à votre encontre pour avoir fait part d'une suspicion sincère, même s'il s'avère par la suite qu'elle était erronée ou infondée.

Les représailles à l'encontre d'une personne de bonne foi ne seront pas tolérées. Toute personne impliquée dans un tel comportement, pourra faire l'objet d'une action disciplinaire.

AUTRES

Cette politique ne fait pas partie du contrat de travail d'un employé et elle pourra être modifiée à tout moment.

Si nous concluons que de fausses allégations ont été faites par malveillance, la personne concernée peut faire l'objet d'une action disciplinaire.

Le Service Juridique a la responsabilité globale de cette politique et de l'examen de l'efficacité des mesures prises en réponse aux suspicions soulevées dans le cadre de cette politique.

Le Service Juridique révisera cette politique d'un point de vue juridique et opérationnel au minimum une fois par an.