

Speak Up SAS France

SAS dispose d'une procédure globale pour adresser des alertes et y répondre. En tant qu'employé d'une entité européenne de SAS, vous disposez d'autres moyens de signaler des problèmes au niveau de l'entité locale. L'objectif de ce document est de vous fournir de plus amples informations sur la procédure mondiale Speak Up de SAS et sur les canaux locaux de signalement qui peuvent être à votre disposition.



Speak Up SAS Global Program

Chez SAS, nous nous efforçons de créer un environnement qui favorise la confiance et la créativité à tous les niveaux de notre entreprise. Nous nous efforçons également de respecter les normes éthiques les plus strictes dans nos relations avec les employés, les clients et les partenaires commerciaux. Cet engagement est essentiel pour créer le meilleur environnement de travail possible pour tous.

SAS croit en la nécessité de faire ce qui est juste - en tant qu'entreprise et par l'intermédiaire de ses employés. Le [code d'Éthique de SAS](#) souligne les valeurs fondamentales que nous partageons et a été créé pour fournir des conseils et des ressources permettant de faire face à d'éventuels défis. Le [code de conduite des partenaires commerciaux de SAS](#) reflète également l'engagement de SAS à respecter les normes les plus strictes en matière de conduite éthique et de responsabilités sociales et environnementales, et attend de nos partenaires commerciaux qu'ils partagent nos valeurs. **Nous encourageons tous les individus à ne jamais avoir peur de poser des questions ou de soulever des problèmes. Chacun doit faire confiance à son jugement ; s'il pense que quelque chose ne va pas, il doit le dire.**

Confidentialité

Nous faisons des efforts raisonnables pour ne partager les informations signalées qu'avec les ressources de SAS qui ont besoin de les connaître pour enquêter correctement sur l'alerte. Si la loi l'exige, les informations seront communiquées aux autorités gouvernementales.

Pas de représailles

SAS comprend qu'il peut être difficile de s'exprimer, en particulier lorsque quelque chose ne va pas. Nous n'exercerons pas de représailles à l'encontre de quiconque qui s'exprime, de bonne foi, pour faire part de ses préoccupations concernant une éventuelle violation du Code, des politiques de SAS ou de la loi. Si un employé pense être victime de représailles, il doit suivre l'une des voies d'alerte décrites dans le présent document ou dans la politique interne de SAS relative à l'absence de représailles, de rétorsion ou de victimisation.

Moyens mis à disposition pour une alerte au niveau mondial

Courrier électronique	AskCompliance@sas.com
Téléphone (numéro vert aux États-Unis et au Canada)	1-866-680-7122
Courrier postal	SAS Compliance Department (Service de conformité SAS) Attn : Vice President and General Counsel – Ethics and Compliance SAS Campus Drive Cary, NC 27513 ÉTATS-UNIS
*Les employés du SAS peuvent également visiter la page interne Speak Up SAS .	

Programme Speak Up SAS France

Les employés de l'entité juridique française de SAS peuvent également faire part de leurs préoccupations par l'intermédiaire d'un Canal Local de Signalement. En principe, votre problème fera l'objet d'une enquête locale s'il s'agit d'une question d'intérêt purement local. Toutefois, si le problème que vous soulevez relève davantage de l'équipe d'enquête du siège mondial de SAS (qui comprend des membres d'un ensemble interfonctionnel de ressources issues de l'Éthique et de la Conformité, de la Finance, des Ressources humaines et de la Sécurité qui enquêtent régulièrement sur les réclamations), telle qu'une allégation qui s'étend sur plusieurs pays et/ou qui a des implications juridiques et réglementaires plus larges qu'il est préférable de traiter avec une supervision mondiale, votre contact au sein du Canal Local de Signalement se rapprochera de vous pour en discuter.

L'objectif de cette procédure française d'alerte est de fournir aux employés et aux collaborateurs un moyen supplémentaire de faire part de leurs préoccupations.

Guide pour les personnes rapportant une alerte :

Les employés et les collaborateurs de SAS France peuvent signaler les problèmes suivants au Canal Local de Signalement, sur la base d'informations obtenues dans le cadre de leurs activités professionnelles :

- Crime, infraction pénale ou acte illégal menace ou préjudice grave pour l'intérêt public général
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation :
 - d'un engagement international dûment ratifié et approuvé par la France et de l'acte unilatéral d'une organisation internationale fondé sur cet engagement
 - d'une loi de l'Union européenne
 - d'une loi ou un règlement français
 - des Principes et règles éthiques, sociaux ou environnementaux de l'entreprise, applicables à ces questions, par exemple la discrimination et le harcèlement ; la santé, l'hygiène et la sécurité/sûreté au travail ; la protection de l'environnement ; les droits de l'homme, etc.

- Toute violation du code de déontologie de SAS ou toute situation potentiellement contraire au code de déontologie, telle que
 - la corruption active ou passive
 - trafic d'influence, concussion, prise illégale d'intérêt, détournement de fonds publics, favoritisme
 - règles et obligations en matière de concurrence
 - conflits d'intérêts
 - malversations comptables et financières

Exemples de préoccupations exclues :

- Faits, informations ou documents couverts par le secret de la défense nationale, par le secret médical, le secret des délibérations judiciaires, le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou le secret professionnel de l'avocat.

Qui peut signaler des problèmes ?

- Tous les employés, les personnes dont la relation de travail a pris fin, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et les personnes qui ont posé leur candidature à un emploi auprès de l'entité concernée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;
- Les actionnaires, les partenaires et les détenteurs de droits de vote à l'assemblée générale de l'entité ;
- Les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;
- Collaborateurs externes et occasionnels ;
- Les cocontractants de l'entité, leurs sous-traitants ou, s'il s'agit de personnes morales, les membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants, ainsi que les membres de leur personnel.
- Les employés et les collaborateurs de SAS France, à condition que cette déclaration soit faite sans contrepartie financière directe pour l'auteur de l'alerte et qu'elle soit faite de bonne foi.

Moyens de rendre compte à l'échelle mondiale

Même si vous avez un problème qui peut être signalé dans le cadre du Canal Local de Signalement, vous pouvez toujours le signaler par l'intermédiaire de la ligne mondiale Speak Up de SAS, dont les détails sont décrits ci-dessus et dont les canaux de communication sont repris ci-dessous.

Courrier électronique	AskCompliance@sas.com
Téléphone	1-866-680-7122

(numéro vert aux États-Unis et au Canada)	
Courrier postal	SAS Compliance Department (Service de conformité SAS) Attn : Vice President and General Counsel – Ethics and Compliance SAS Campus Drive Cary, NC 27513 ÉTATS-UNIS
*Les employés du SAS peuvent également visiter la page interne Speak Up SAS .	

Moyens de rendre compte au niveau local (Canal Local de Signalement /Local Reporting Channel)

Si vous préférez utiliser un Canal Local de Signalement, vous pouvez le faire de la manière suivante :

En personne au niveau local	<ul style="list-style-type: none"> à un superviseur direct ou indirect, qui sera en mesure de fournir des conseils et des orientations (sauf si le superviseur fait l'objet de l'alerte) Au contact local de conformité pour la France ("Réfèrent" en vertu de la Loi Sapin II). Stéphanie Gabon est désignée comme "personne de référence" ou Réfèrent pour les besoins de cette procédure ou pour toute question relative à la lutte contre la corruption. Le Réfèrent assurera la coordination avec l'équipe d'enquête mondiale de SAS qui examinera tout alerte conformément au processus mondial d'examen de ces questions. -
Courrier électronique local	SpeakUpFrance@sas.com

Le Canal Local de Signalement est établi en application des dispositions légales françaises, notamment la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, communément appelée " Sapin II ", prise dans son ensemble (et plus particulièrement les articles 6 *et suivants* et 17 II-2°) et la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, communément appelée " Waserman ", ainsi que leurs textes d'application (notamment le décret n° 2022-1284 du 21 mars 2022 ci-après le Décret). Cette procédure complète la procédure globale existante, et en cas de divergence, la procédure française prévaudra en France.

En tant qu'auteur d'une alerte, vous pouvez bénéficier de divers aspects de la protection juridique prévue par cette législation, notamment la protection contre les représailles. Pour plus de détails, adressez-vous à votre Canal Local de Signalement.

Qu'attendre après avoir signalé un problème ?

Dès réception d'une alerte, l'équipe juridique chargée de l'éthique et de la conformité (désignée ci-après Legal Ethics & Compliance) suit un protocole d'enquête et procède à un examen et à une enquête (le cas échéant) dans un délai raisonnable compte tenu de la nature des allégations et des informations initiales fournies. Le protocole d'enquête comprend les étapes suivantes :

- Accuser réception de l'alerte par écrit dans les 7 jours ouvrables suivant sa réception. Cet accusé de réception n'entraîne pas la recevabilité de l'alerte ; l'accusé de réception indiquera le délai prévisible nécessaire pour traiter l'alerte ainsi que les procédures selon lesquelles la personne sera informée des suites données.
- Évaluation de l'alerte : Legal Ethics & Compliance
 - examine l'alerte,
 - recueille suffisamment d'informations pour identifier les politiques SAS ou la réglementation en question,
 - détermine si un examen préliminaire est nécessaire, notamment si l'alerte est infondée (c'est-à-dire que les faits fournis sont insuffisants et qu'il n'y a pas de moyens de rassembler suffisamment de faits pour examiner ou déterminer si une politique du SAS (y compris les interdictions relatives aux violations légales ou réglementaires) a été violée), et
 - identifie l'unité opérationnelle appropriée pour procéder à un examen préliminaire
- Plan d'action : Le service Compliance peut s'associer aux ressources humaines et à d'autres services pour élaborer un plan d'action et confier l'alerte à une équipe d'enquête.
- Enquête : L'équipe d'enquête rassemble les informations relatives à l'alerte, mène des entretiens, recueille des documents et examine les politiques SAS concernées.
- Examen : Toutes les informations sont examinées et il est déterminé si l'alerte est.. :
 - Fondée/non fondée
 - Une déclaration est corroborée si les preuves recueillies montrent qu'il est plus probable qu'improbable que la déclaration soit vraie.
 - Une alerte est non fondée s'il n'y a pas de preuves suffisantes pour établir une violation de la politique ou une mauvaise conduite.
 - Non fondée (c'est-à-dire qu'il n'y a pas suffisamment d'informations pour justifier une enquête)

L'alerte sera examinée dans un délai raisonnable et, si une demande initiale est fondée et qu'une enquête supplémentaire est justifiée, cette enquête débutera dans un délai raisonnable à la suite de cette constatation, et des mesures de suivi appropriées seront prises.

- Fin de l'examen : L'auteur de l'alerte est informé de l'achèvement de l'examen.

En tout état de cause, l'auteur de l'alerte est informé par écrit, dans un délai raisonnable n'excédant pas trois mois à compter de l'accusé de réception de l'alerte, des mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, pour remédier à l'objet du alerte, ainsi que les motifs de ces mesures.

- SAS respectera la même confidentialité que celle décrite ci-dessus : En particulier,
 - L'auteur de l'alerte doit s'identifier, étant toutefois précisé et garanti que son identité restera confidentielle conformément aux règles locales applicables et notamment celles relatives au traitement des données à caractère personnel.
 - Ainsi, les employés et collaborateurs de SAS qui font usage de cette procédure ont la garantie que toutes les précautions appropriées ont été prises pour que leur identité reste strictement confidentielle à tous les stades de l'examen et du traitement de leur alerte, tant à l'égard de l'ensemble du personnel de SAS que des tiers (à l'exception des autorités judiciaires).

- Leur identité ne sera, par exemple, jamais divulguée à une personne susceptible d'être affectée par une enquête ou de faire l'objet d'une telle enquête, même si cette personne demande une telle divulgation.
- De même, les faits et/ou événements faisant l'objet de l'alerte, les documents et éléments transmis, ainsi que les personnes faisant l'objet de l'alerte, bénéficieront de la même confidentialité dans les mêmes conditions tant que l'enquête sur l'alerte sera en cours et que le bien-fondé de l'alerte n'aura pas encore été établi.
- Toute personne appelée à recevoir et/ou à traiter des alertes doit avoir signé et être liée par un accord ou une clause de non-divulgation.
- SAS appliquera les mêmes dispositions relatives à l'absence de représailles que celles décrites ci-dessus. En particulier, l'auteur d'une alerte effectuée de bonne foi ne fera l'objet d'aucune mesure de rétorsion, même s'il n'est pas étayé et si les faits en question ne sont pas prouvés. Au contraire, toute utilisation abusive du système d'alerte peut entraîner des mesures disciplinaires et/ou judiciaires à l'encontre de son auteur.

Quels sont les autres éléments à prendre en compte ?

Lorsque vous soumettez une alerte, en particulier si vous le faites de manière anonyme, veuillez fournir autant d'informations que possible, y compris :

- une description précise du problème,
- les noms des personnes susceptibles d'avoir des informations complémentaires,
- des exemples et des descriptions spécifiques de comportements ou d'événements qui vous préoccupent,
- l'emplacement de tous les documents ou autres informations qui nous aideront à examiner l'alerte, et
- toute autre information pertinente.

L'entreprise veillera à l'adéquation, à la pertinence et à la proportionnalité des données collectées en relation avec la finalité pour laquelle elles sont collectées.

Comment faire part de ses préoccupations à une autorité externe compétente ?

Nous espérons que vous vous sentirez à l'aise pour nous faire part de vos préoccupations par l'intermédiaire de la ligne "Global Speak Up" de SAS ou par le Canal Local de Signalement. Les employés et les collaborateurs de SAS France peuvent également faire une alerte externe, soit après avoir effectué une alerte interne dans les conditions susmentionnées, soit directement :

- A l'autorité compétente dont la liste figure en annexe du décret ;
- Au Défenseur des droits, qui orientera la personne vers l'autorité ou les autorités les mieux placées pour traiter la question ;
- A l'autorité judiciaire ;
- À une institution, un organe ou une agence de l'Union européenne compétents pour collecter des informations sur les violations relevant du champ d'application de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019.

Les modalités relatives à l'établissement des alertes externes peuvent être consultées sur les sites web de ces autorités compétentes.

Qui dois-je contacter si j'ai des questions sur la directive européenne « lanceurs d'alerte » (UE 2019/1937) ?

CLM/Legal/Conformité et ressources humaines/Conformité/Bibliothèque des documents publiés/Speak Up Documents publiés

13/12/2023 (Debbie Dewar)

Si vous avez des questions ou des inquiétudes concernant la directive européenne « Lanceurs d’alerte » ou ce qu'elle implique pour vous, veuillez contacter AskCompliance@sas.com ou le Canal local de Signalement.

Traitement et stockage des données

Les données relatives aux alertes et en particulier les données à caractère personnel relatives aux personnes sont détruites, conservées ou archivées conformément à la législation applicable.

- Toutes les données relatives à une alerte qui n'entre pas dans le champ d'application de la présente procédure sont immédiatement archivées ou détruites.
- Si l'enquête est clôturée sans ouverture d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, toutes les données relatives à l'alerte sont détruites ou archivées dans les deux mois suivant la fin du processus d'audit ; une confirmation à cet effet est fournie au lanceur d'alerte ainsi qu'à la personne faisant l'objet de l'alerte.
- Si une action disciplinaire ou judiciaire est engagée à l'encontre de la personne signalée ou de l'auteur d'une alerte abusive, toutes les données relatives à l'alerte sont conservées jusqu'à la clôture définitive de la procédure, puis détruites ou archivées.
- En tout état de cause, les documents seront détruits après le délai de prescription approprié.

Toute personne dont les données à caractère personnel ont été traitées dans ce cadre a le droit d'exercer ses droits, dans les limites fixées par cette procédure, auprès de privacyrights@sas.com.

Autres

Le respect total de cette procédure permettra à l'auteur de l’alerte de bénéficier de la protection des lanceurs d'alerte prévue par la loi française.

Une information et une consultation préalables des organes représentatifs des travailleurs concernés ont eu lieu.

Toute utilisation abusive de la procédure de dénonciation par un employé peut l'exposer à des sanctions disciplinaires et/ou à des poursuites ; au contraire, l’alerte effectuée de bonne foi par un auteur ne l'exposera pas à des sanctions disciplinaires et/ou à des poursuites même si, après traitement et enquête, elle s'avère infondée ou sans fondement.