



Procédure Alerte éthique

Keolis Ethic Line

Périmètre d'application : Groupe



© photo Antoine Doyen

Avant-propos

Le Groupe Keolis s'engage, en toutes circonstances, à agir comme un acteur exemplaire et responsable auprès de l'ensemble de ses parties prenantes. Notre engagement en faveur d'une mobilité durable repose sur une éthique irréprochable, le respect strict des lois en vigueur ainsi que l'adhésion sans compromis aux principes et valeurs du Groupe. Aucun comportement individuel ne saurait remettre en cause cette exigence.

Keolis Ethic Line renforce nos canaux de communication traditionnels (voie hiérarchique, responsables ressources humaines, instances de représentation des salariés, référents conformité ou Direction éthique et conformité Groupe...) pour garantir à chaque collaborateur ou tiers la possibilité de signaler, en toute confiance, tout manquement aux règles, principes ou législations applicables.

La protection des lanceurs d'alerte est une priorité absolue pour Keolis. Toute personne signalant de bonne foi un comportement ou un événement contraire à nos principes bénéficiera d'une protection totale contre toute forme de représailles ou de discrimination. Nous affirmons notre engagement à faire de Keolis Ethic Line un outil sûr et fiable, garantissant l'intégrité et la sécurité de chacun, afin de bâtir ensemble une culture éthique forte et pérenne.

**Comité Exécutif du
Groupe Keolis**

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| 1. Qu'est-ce qu'une alerte éthique ? | 4 |
| 1.1. Objectif et définition d'une alerte éthique | 4 |
| 1.2. La protection du lanceur d'alerte | 5 |
| 1.3. Les caractéristiques de l'alerte éthique | 6 |
| 2. Comment émettre une alerte éthique ? | 7 |
| 2.1. Par quels moyens puis-je émettre une alerte éthique ? | 7 |
| 2.2. Que puis-je signaler ? | 8 |
| 3. Comment est traitée mon alerte éthique ? | 9 |
| 4. Traitement des données personnelles | 10 |
| Annexes | 11 |
| Glossaire | 12 |
| Politique de traitement des données personnelles dans le cadre de la gestion des alertes éthiques | 15 |

1. Qu'est-ce qu'une alerte éthique ?

1.1. Objectif et définition d'une alerte éthique

Objectif

Emettre une alerte éthique est un moyen d'accompagner la démarche éthique du Groupe Keolis et une méthode supplémentaire d'expression des collaborateurs, afin que chacun puisse être un acteur de l'éthique à son échelle.

Il s'agit un dispositif complémentaire qui n'a pas vocation à se substituer aux canaux traditionnels de communication interne, tels que la voie hiérarchique et les organes de représentation des salariés.

Définition

C'est un signalement effectué par un canal interne qui concerne certaines catégories spécifiques. À ne pas confondre avec le droit d'alerte du CSE ou de la CSSCT, ni avec les alertes externes (ex : Défenseur des Droits, Autorité Judiciaire..) ou avec les divulgations médiatiques.

> **Une alerte éthique est le signalement de fait ou de comportement qui :**

- Constituent un **non-respect des législations, des réglementations en vigueur ou des référentiels éthiques de l'organisation** (corruption, conflit d'intérêts, discrimination harcèlement) ; ou
- Représentent une **menace ou un préjudice pour l'intérêt général.**

> **L'alerte porte sur des faits qui se sont produits ou sont susceptibles de se produire.**



POINT D'ATTENTION

Ne constituent pas une alerte éthique les questions liées aux rémunérations, à l'avancement, aux promotions, aux affectations, à l'organisation quotidienne du travail, aux risques psychosociaux... sauf si ces questions sont la conséquence d'une situation de discrimination ou harcèlement.

1.2. La protection du lanceur d'alerte

Le lanceur d'alerte est ...

> une personne physique

Lorsque l'alerte intervient dans un cadre professionnel, le lanceur d'alerte n'a pas besoin d'avoir été personnellement témoin des faits (par exemple, il peut avoir reçu la confiance d'un tiers).

Les allégations devront cependant être factuelles et étayées, pour éviter le colportage de rumeurs et pour permettre de vérifier la véracité des faits remontés.

Si souhaité, le lanceur d'alerte demeure anonyme.

> de bonne foi

Il ne doit pas agir de façon malveillante ou par vengeance en colportant des informations qu'il sait erronées (mensonge).

Le mobile du lanceur d'alerte à condition qu'il ne soit pas inventé ou mensonger (ex : volonté supposée de régler un différend avec un collègue ou manager) n'est pas un critère d'appréciation de la recevabilité de l'alerte ni de la bonne foi du lanceur d'alerte.

> et ne recevant **pas de contrepartie financière directe**

Cela ne signifie pas que la personne n'a pas un intérêt personnel à la résolution du sujet signalé, par exemple si elle en est elle-même victime. Cela signifie seulement qu'elle ne doit pas être rémunérée pour son signalement.

POINT D'ATTENTION

La bonne foi est présumée même si à l'issue d'une enquête, l'alerte est non conclusive ou encore non avérée. Il incombe à l'employeur de démontrer la mauvaise foi.

Le fait de lancer une alerte n'est pas de nature à interrompre un processus disciplinaire en cours.

POINT D'ATTENTION

En cas d'**intention de nuire** à la réputation d'une personne ou dans le cas d'une alerte mensongère ou de mauvaise foi, les auteurs s'exposent à des sanctions disciplinaires et à des **poursuites disciplinaires** pour délit de dénonciation calomnieuse.

1.3. Les caractéristiques de l'alerte éthique

Les caractéristiques d'une alerte éthique sont définies par la Loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, ses caractéristiques sont les suivantes :



Confidentialité stricte

> L'identité du lanceur d'alerte

La divulgation de son identité est interdite sans son accord. Après son accord, seules les personnes concernées par le traitement de l'alerte peuvent connaître son identité et doivent la protéger.

> L'identité des personnes concernées par l'alerte

(en particulier celle de la personne mise en cause et des tiers mentionnés) n'est divulguée que pour le traitement de l'alerte

> Les allégations et les informations recueillies

POINT D'ATTENTION

Toute violation de la confidentialité est punie d'une peine pouvant aller jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.



Indépendance et impartialité

> **Le traitement de l'alerte ne doit pas être soumis à des conflits d'intérêts** (ex. intérêts familiaux, amicaux ou économiques), **des influences externes ou internes, ni favoriser une partie ou une thèse plutôt qu'un autre** (ex. un RH mis en cause pour discrimination ne peut pas traiter l'alerte le concernant).

> L'impartialité implique

Présomption d'innocence des personnes mises en cause

Présomption de bonne foi du lanceur d'alerte



Protection

> Le lanceur d'alerte de bonne foi est protégé,

Il ne peut pas faire l'objet de représailles quelle qu'en soit la forme. Cette protection contre les mesures de représailles bénéficie également aux facilitateurs et aux personnes en lien avec le lanceur d'alerte.

Les représailles est une décision illégitime de l'employeur si elle est en lien direct avec l'alerte ou une mesure discriminatoire, directe ou indirecte envers le lanceur d'alerte. Une sanction pour des comportements extérieurs à l'alerte ne fait pas office de représailles.

2. Comment émettre une alerte éthique ?

2.1. Par quels moyens puis-je émettre une alerte éthique ?

La Procédure Keolis Ethic Line propose **2 canaux possibles** de signalement, des canaux classiques comme une sollicitation de son manager ou des RH peuvent également aboutir à l'ouverture d'un signalement.



Par courriel

À l'adresse e-mail suivante :

ethicline@keolis.com



En ligne

En cliquant sur le lien suivant :

<https://www.keolis.com/alerte-ethique/>

2.2. Que puis-je signaler ?

Seuls les faits qui entrent dans les catégories listées ci-dessous peuvent faire l'objet d'un signalement. Si votre situation ne relève d' aucun des cas suivants, privilégiez une discussion avec votre manager ou avec votre référent aux ressources humaines.

- > Discrimination
- > Harcèlement moral
- > Violences sexistes et sexuelles (dont harcèlement sexuel)
- > Violation des droits humains et des libertés fondamentales
- > Atteinte au respect des personnes, conflits, propos,...
- > Corruption / Trafic d'influence
- > Conflit d'intérêts
- > Blanchiment d'argent / Fraude financière / Falsification de documents
- > Détournement d'actifs
- > Pratiques anticoncurrentielles / Transmission d'informations confidentielles
- > Protection de l'environnement
- > Santé, hygiène et sécurité du travail
- > Infraction aux normes sociales et au code du travail / Emploi illégal ou fictif
- > Violation des règles applicables à la protection des données personnelles
- > Atteinte au respect des personnes, conflits, propos,...



Voir glossaire page 12

3. Comment est traitée mon alerte éthique ?

RECUEIL DU SIGNALEMENT

Le signalement une fois fait par l'un des moyens cités en page 7 est recueilli par le Comité Keolis Ethic Line du Groupe Keolis. Un collège de personnes dont les fonctions dans le Groupe garantissent l'indépendance dans le traitement du signalement.

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Après envoi, l'auteur du signalement recevra un accusé de réception dans un délai de **7 jours ouvrés** maximum après réception de l'alerte.

POINT D'ATTENTION

L'émission de l'accusé de réception ne signifie pas que l'alerte est recevable.

ANALYSE DE RECEVABILITÉ

Avant de statuer, le Comité Keolis Ethic Line s'assurera de la recevabilité du signalement.

Si le signalement est irrecevable, l'auteur sera informé des motifs de la décision par écrit et lui sera indiqué vers quel service compétent se tourner pour assurer son accompagnement.

TRAITEMENT DE L'ALERTE (SI RECEVABLE)

Si recevable, l'alerte sera traitée par les services compétents avec l'appui du Comité Keolis Ethic Line.

- > L'auteur de l'alerte est informé par écrit sur la recevabilité de l'alerte.
- > Si une personne est mise en cause, elle est informée qu'une alerte la concerne.
- > Le traitement de l'alerte peut requérir la communication du signalement aux services compétents. Le cas échéant une autorisation sera demandée à l'auteur du signalement.
- > Toute alerte recevable est traitée. Le traitement de l'alerte se fait dans un délai raisonnable n'excédant pas **3 mois**.

CLOTÛRE ET ARCHIVAGE DE L'ALERTE

L'auteur de l'alerte est averti que le dossier d'instruction de son alerte est clôturé. L'équipe de traitement de l'alerte n'est pas tenue d'informer l'auteur du détail des mesures prises pour remédier aux dysfonctionnements signalés.

4. Traitement des données personnelles

Dans le cadre du dispositif d'alerte éthique des traitements de données sont réalisés par la Société GROUPE KEOLIS SAS et la Société KEOLIS SA, responsables de traitement conjointes, afin de traiter les alertes reçues conformément à la présente procédure, d'opérer les investigations nécessaires et de suivre les éventuelles procédures disciplinaires et/judiciaires qui pourraient en découler.

Les traitements opérés sont réalisés afin de remplir les obligations du Groupe Keolis au titre des articles 6 et suivants de la Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (Loi Sapin II), de l'article 17 de la même Loi, et des dispositions de la Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et donneuses d'ordre.

Les modalités de traitement et de protection des données personnelles sont décrites dans la Politique de protection des données à caractère personnel relative à la gestion des alertes éthiques qui figure en Annexe 2 à la présente procédure.

Annexes

Glossaire

Discrimination

La discrimination recouvre des situations où une personne est traitée différemment des autres sans raison légitime, notamment en raison de sa couleur de peau, de son sexe, de sa religion, de ses opinions politiques, de ses origines sociales ou nationales, de son âge, de son handicap, de son appartenance à un syndicat, de son orientation sexuelle ou de son identité de genre.

Harcèlement moral

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à une atteinte à ses droits et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale, ou une menace pour son évolution professionnelle.

Violences sexistes et sexuelles (dont harcèlement sexuel)

Les violences sexistes et sexuelles se caractérisent par le fait d'imposer à une personne, des propos ou comportements à connotation sexiste ou sexuelle. Le caractère répété de ces actions en fait du harcèlement sexuel.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Violation des droits humains et des libertés fondamentales

Les violations des droits humains et des libertés fondamentales désignent le déni ou la violation des droits inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme, lorsqu'ils ne relèvent pas des autres catégories.

Atteinte au respect des personnes, conflits, propos,...

Les atteintes au respect de la personne désignent toutes les formes d'action qui ont pour motivation ou pour effet de porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'autrui.

Corruption / Trafic d'influence

La corruption désigne toute action d'une personne en vue de solliciter ou accepter un avantage indu financier ou non, en vue d'offrir, promettre, octroyer, omettre ou retarder une action relevant de ses fonctions au profit d'un tiers.

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de recevoir – ou de solliciter – de la part d'une tierce personne une faveur indue afin de la faire bénéficier de son influence, réelle ou supposée, auprès d'un tiers afin que ce tiers prenne une décision qui lui soit favorable.

Conflit d'intérêts

Les conflits d'intérêts désignent toute situation dans laquelle un intérêt personnel, étranger à l'entreprise, est de nature à influencer ou paraître influencer sur la manière dont le collaborateur s'acquitte des fonctions et responsabilités qui lui ont été confiées au sein de l'entreprise.

Blanchiment d'argent / Fraude financière / Falsification de documents

Le blanchiment d'argent, ou blanchiment de capitaux, consiste à retraiter des produits d'origine criminelle pour en masquer l'origine illégale.

La fraude est le fait d'agir en utilisant des moyens déloyaux afin d'obtenir un avantage indu, un consentement ou dans le but de contourner les obligations légales ou réglementaires.

La falsification de documents se réfère ici à la présentation ou la justification erronée de documents à nature financière ou comptable. Sont visés des dysfonctionnements comptables, financiers et de contrôle des comptes.

Détournement d'actifs

Le détournement d'actifs désigne l'usage impropre des fonds de l'entreprise, de ses actifs ou d'informations confidentielles sans contrepartie pour l'entreprise victime du détournement.

Pratiques anticoncurrentielles / Transmission d'informations confidentielles

Est anticoncurrentielle une pratique qui fait obstacle au fonctionnement concurrentiel du marché. Ces pratiques désignent les ententes avec un concurrent direct et les abus de position dominante.

Protection de l'environnement

Protection de l'environnement et des populations (pollutions et nuisances diverses engendrées par les activités de l'entreprise sur ses sites -installations classées ou non-) ou à l'occasion de transports de matières dangereuses, de déchets.

Santé, hygiène et sécurité du travail

Les atteintes à la santé et à la sécurité désignent le manque de consignes ou de mesures de sécurité et les situations de non-respect des réglementations applicables en matière de santé, hygiène et sécurité. Cette thématique ne se substitue pas aux signalements devant être traités dans le cadre de droits d'alerte ni aux échanges sur les sujets SST (Santé, Sécurité au travail) dans les différentes instances paritaires.

Infraction aux normes sociales et au code du travail / Emploi illégal ou fictif

L'emploi illégal fait allusion aux activités professionnelles qui échappent à l'enregistrement obligatoire et aux exigences de divulgation.

L'emploi fictif désigne le fait de bénéficier d'un emploi (contrat de travail, de collaboration, contrat de prestation de services...), d'en toucher la rétribution afférente (salaires, honoraires...) sans pour autant effectuer les tâches que justifierait ce travail.

Violation des règles applicables à la protection des données personnelles

Il s'agit de tout incident de sécurité, d'origine malveillante ou non et se produisant de manière intentionnelle ou non, ayant comme conséquence de compromettre l'intégrité, la confidentialité ou la disponibilité de données personnelles.

Exemples : Partage non autorisé de données sur les clients et les salariés ; usage abusif de données pour des communications par e-mail et téléphone, perte d'une clef USB non sécurisée contenant une copie de la base clients d'une société, etc...

Autre pratique contraire à l'éthique

Les autres pratiques contraires à l'éthique qui recouvrent toute violation grave et manifeste des lois et règlements ainsi que toute menace ou préjudice grave pour l'intérêt général dont la personne qui envoie l'alerte a eu connaissance personnellement, si ces pratiques n'entrent pas dans les autres catégories.

Politique de traitement des données personnelles dans le cadre de la gestion des alertes éthiques

Finalité et Responsable de traitement

Dans le cadre du dispositif d'alerte éthique des traitements de données sont réalisés par le Groupe Keolis SAS et Keolis SA, responsables de traitement conjoints, afin de traiter les alertes reçues conformément à la présente procédure et afin d'opérer les investigations nécessaires, ainsi que de traiter les éventuelles procédures disciplinaires et/judiciaires qui pourraient en découler.

Base légale

Les traitements opérés sont réalisés afin de remplir les obligations du Groupe Keolis au titre des articles 6 et suivants de la Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (Loi Sapin II), de l'article 17 de la même Loi, et des dispositions de la Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et donneuses d'ordre.

Données concernées par les traitements

Dans le cadre du dispositif d'alerte éthique, les données suivantes pourront être collectées et traitées :

- > identité, fonctions et coordonnées de l'émetteur de l'alerte ;
- > identité, fonctions et coordonnées des personnes faisant l'objet de l'alerte ;
- > identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le cadre de la vérification des faits signalés et de l'enquête associée;
- > faits signalés ;
- > éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés ;
- > comptes rendus des opérations de vérification ;
- > suites données à l'alerte.

Accès et destinataires des données

Transmission en interne au sein du Groupe Keolis

Les données personnelles traitées dans le cadre du dispositif d'alerte éthique sont accessibles et traitées par les membres du Comité Keolis Ethic Line.

Les données nécessaires pourront être transmises à d'autres personnes au sein de Groupe Keolis ayant besoin d'en connaître et qui seraient amenées à intervenir lors de la vérification des faits signalés et de l'enquête associée. Dans ce cadre, seules les données nécessaires à l'accomplissement de leurs missions respectives de vérification ou de traitement de l'alerte leur seront transmises.

Transmission à des prestataires externes

Les données pourront être transmises à des prestataires (avocats...) qui seraient amenés à intervenir lors de l'enquête. Dans ce cadre, seules les données strictement nécessaires à l'accomplissement de leurs missions respectives leur seront transmises.

Afin d'assurer l'hébergement et le bon fonctionnement de la plateforme d'alerte, les données pourront être traitées par le prestataire du Groupe Keolis en charge de l'hébergement et de la maintenance de la plateforme d'alerte Keolis Ethic Line, EQS Group GmbH, exclusivement dans le cadre de ses missions de sous-traitant.

Transmission à des tiers

Certaines données pourront être transmises à des tiers dans le cas où le Groupe Keolis serait tenu de se conformer aux lois et aux règlements et aux requêtes et ordres légaux.

Les éléments de nature à identifier l'Émetteur d'une alerte éthique ne pourront être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement préalable de l'Émetteur.

Durées de conservation des données

Les données relatives à une alerte jugée irrecevable seront soit détruites soit archivées après anonymisation, dans le délai d'un (1) an maximum après clôture.

S'il s'avère que l'Émetteur de l'alerte a signalé une alerte de mauvaise foi ou dans des conditions abusives et contraires à la loi, dans ce cas, les données relatives à l'alerte pourront être conservées dans les conditions et délais rappelés ci-dessous lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées.

Les données relatives à une alerte jugée recevable :

- > Lorsque l'alerte n'est pas suivie d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données seront détruites ou archivées après anonymisation, dans un délai d'un (1) an à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de vérification.
- > Lorsqu'une procédure disciplinaire ou des poursuites judiciaires sont engagées à l'encontre de la personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à cette alerte sont conservées dans un délai de cinq (5) ans après le terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.

Les données faisant l'objet de mesures d'archivage sont conservées, dans le cadre d'un système d'information distinct à accès restreint pour une durée n'excédant pas les délais de procédures contentieuses.

Mesures de sécurité et transferts de données personnelles en dehors de l'Union Européenne

Keolis sécurise les données personnelles traitées dans le cadre des alertes éthiques en mettant en place des mesures physiques, organisationnelles, et techniques adéquates afin d'éviter tout accès, utilisation, divulgation, modification ou destruction non autorisé, conformément au RGPD.

Ces mesures incluent notamment :

- > Un stockage et un traitement des données de signalement sur des serveurs sécurisés au sein de l'Union Européenne ;
- > Un accès limité aux seules personnes habilitées ;
- > La mise en place de mesures organisationnelles en interne afin de protéger les données.

Des signalements émis depuis un pays tiers situées hors de l'Union Européenne pourront être traités conformément à la présente procédure.

Droits des personnes concernées et exercice de ses droits

Conformément au RGPD, toute personne identifiée dans le dispositif d'alerte éthique dispose des droits ci-dessous listés :

- > **Un droit d'accès aux données** la concernant et qui ont fait l'objet d'un traitement dans le cadre du dispositif d'alerte éthique. Néanmoins, la personne qui fait l'objet d'un signalement ne peut en aucun cas obtenir communication, sur le fondement de son droit d'accès, des informations concernant l'identité de l'Emetteur de l'alerte.
- > **Un droit de rectification et d'effacement aux données** la concernant. Néanmoins, ce droit ne peut être exercé que pour rectifier des données factuelles, dont l'exactitude matérielle peut être vérifiée par Keolis à l'appui d'éléments probants, et ce sans que soient effacées ou remplacées les données, même erronées, collectées initialement. En effet, ce droit ne doit pas permettre la modification rétroactive des éléments contenus dans l'alerte ou collectés lors de son instruction. Son exercice, ne doit pas aboutir à l'impossibilité de reconstitution de la chronologie des éventuelles modifications d'éléments importants de l'enquête.

Le droit d'opposition aux traitements ne pourra être exercé par les personnes concernées dans le cadre du dispositif d'alerte éthique, les traitements étant mis en œuvre par Keolis sur le fondement des (i) des articles 6 et suivants de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « Sapin II (ii) de l'article 17 de la même loi, et (iii) des dispositions de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance des sociétés mères et donneuses d'ordre.

L'ensemble des droits listés précédemment pourront être exercés par les personnes concernées à l'adresse suivante : ethicline@keolis.com

Référence du Document : FR – Procédure – Groupe – Alerte éthique – 052025

Niveau de confidentialité :

C0 Public

Validation du document

| Rôle | Poste & Département | Date |
|----------|----------------------------------|------------|
| Valideur | Comité Exécutif du Groupe Keolis | 27/05/2025 |

Historique des versions

| Version | Date | Modification |
|---------|------------|----------------------------------|
| 1 | 27/05/2025 | Refonte complète de la procédure |

KEOLIS

KOMPLIANCE

Groupe Keolis – Direction Éthique et Conformité Groupe
34, Avenue Léonard de Vinci, 92400 Courbevoie

Crédits image : Flaticon.com
Mai 2025