

## Résumé du dispositif de droit d'alerte du Groupe MOTUL

Le dispositif de MOTUL relatif au droit d'alerte est encadré par une procédure de niveau Groupe conforme à la loi française Sapin II, relative à « la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique » et applicable dans toutes les entités du Groupe en cohérence avec la réglementation locale.

Tout collaborateur du Groupe a le droit d'alerter en cas de crime ou de délit, de menace ou de préjudice pour l'intérêt général, de violation ou de tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international ratifié par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, ou du droit de l'Union Européenne, de toute loi ou règlement ou d'un manquement au Code de conduite. Ce droit doit être exercé de bonne foi et sans contrepartie financière directe.

Le dispositif d'alerte du Groupe est également ouvert parties prenantes externes, en application de la loi Wasserman, et notamment aux cocontractants (clients et fournisseurs) du Groupe et à leurs sous-traitants, pour des informations obtenues dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Les sujets pouvant faire l'objet d'une alerte incluent, mais ne sont pas limités à :

- des faits de corruption et de trafic d'influence ou toute infraction portant atteinte à la probité ;
- des cas de fraude ;
- des comportements professionnels contraires aux dispositions relatives au respect des personnes (harcèlement sexuel et moral, discrimination, agressions, violences, agissements sexistes) ;
- des infractions aux règles d'éthique professionnelle ;
- des infractions aux règles de sécurité financière ;
- des pratiques anti-concurrentielles ;
- des infractions à l'intégrité des marchés ;
- des infractions aux règles de protection des intérêts des clients ;
- la communication non autorisée d'informations confidentielles, le vol ou la fuite de données ;
- des atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement, commises par une entité du Groupe, par un fournisseur ou le sous-traitant d'un fournisseur, dans le cadre d'une relation commerciale établie avec le Groupe ou l'une de ses entités ;
- des violations des politiques du Groupe concernant les fournisseurs ;
- des violations des politiques du Groupe concernant l'utilisation des réseaux sociaux.

Le dispositif procédural du Groupe sur le droit d'alerte présente les différents canaux accessibles aux collaborateurs et aux tiers externes, les conditions à respecter pour lancer une alerte, les modalités de traitement et la protection garantie aux lanceurs d'alerte contre les représailles.

Le dispositif d'alerte du Groupe se compose des principaux éléments suivants :

## **1- Des canaux de communication indépendants et sécurisés accessibles aux collaborateurs et aux tiers externes**

La Conformité et les Ressources Humaines du Groupe partagent la responsabilité du dispositif d'alerte de MOTUL selon la nature de l'alerte. Les Ressources Humaines reçoivent et traitent les alertes relatives au respect des personnes, la Conformité reçoit et traite les autres types d'alerte.

Les collaborateurs et les tiers externes peuvent envoyer de manière sécurisée leur signalement via un système de communication externe disponible 24/7 et exploité par un fournisseur externe (NAVEX Whistle B) au travers un formulaire en ligne ou d'un service de téléphonie dédié <sup>1</sup>.

Les collaborateurs souhaitant effectuer un signalement peuvent également se rapprocher de la ligne managériale, des ressources humaines ou de la Conformité.

En outre, un canal de communication spécifique reçoit les alertes relatives aux manquements en matière de sanctions financières et d'embargos.

Chaque canal est placé sous la responsabilité de référents<sup>2</sup> qui s'engagent à respecter les règles de confidentialité et à assurer un traitement impartial et indépendant de chaque alerte.

Les modalités de signalement et de traitement respectent les règles locales.

Une alerte peut être exprimée dans toutes les langues d'usage du Groupe.

Les alertes sont systématiquement traitées de façon confidentielle. Les alertes anonymes sont également traitées, sauf lorsque la réglementation locale s'y oppose.

## **2- La protection des lanceurs d'alertes et la confidentialité**

Aucun collaborateur ayant lancé une alerte de bonne foi ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires, de licenciement ou de discrimination directe ou indirecte, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de promotion, de formation, d'affectation ou de reclassement. La même protection s'applique aux collaborateurs ayant témoigné et ayant fourni des éléments d'information durant l'investigation.

Le dispositif d'alerte garantit la confidentialité de l'identité des auteurs du signalement et des personnes mentionnées dans celui-ci, y compris de la ou des personne(s) visée(s), ainsi que des informations recueillies dans le signalement et tout au long de l'investigation.

Les référents sont responsables de la mise en œuvre de ces règles ainsi que du respect des lois et règlements applicables au traitement, à l'enregistrement et à la conservation des données personnelles collectées dans une alerte.

---

<sup>1</sup> Disponible selon les pays en raison de spécificités/ réglementations locales

<sup>2</sup> Référent RH Conduct Respect des Personnes ou Référent Compliance selon la nature des sujets.

### **3- Le traitement des alertes**

Le traitement des alertes est encadré par des procédures qui définissent chaque étape de traitement et précise les règles particulières en matière de protection et de confidentialité.

Dès qu'une alerte est jugée recevable, celle-ci fait l'objet d'une analyse et, si nécessaire, d'une investigation menée en toute indépendance et avec l'expertise requise. Des délais de traitement spécifiques doivent être appliqués pour le traitement des alertes en informant le lanceur d'alerte à chaque étape du processus (accusé de réception, confirmation de la recevabilité et clôture après traitement), sauf empêchement légitime lié à l'anonymat de l'alerte.

### **4- La sensibilisation des salariés**

Tous les collaborateurs du Groupe sont sensibilisés au Code de conduite et au dispositif d'alerte dans le cadre de la formation obligatoire « Ethic Training ».

Ce dispositif et ses modalités d'utilisation font aussi l'objet d'une communication aux niveaux central et régional de l'organisation du Groupe, notamment sur le site intranet.

### **5- Le contrôle**

Le dispositif de droit d'alerte fait l'objet de plans de contrôle générique visant à vérifier l'accès aux canaux d'alerte, à assurer le respect des modalités de traitement des alertes.

### **6- L'information de la Direction générale et du Conseil d'administration**

Un rapport exhaustif et détaillé de l'analyse quantitative et qualitative des alertes (i.e. nombre d'alertes et de mesures de remédiation...) est produit semestriellement, et présenté au moins annuellement au Comité exécutif du Groupe.

oOo

---