

## La conduite responsable selon Publicis Groupe

### Dispositif d'alerte

#### Introduction

Publicis Groupe s'engage à respecter l'ensemble des lois en vigueur des pays dans lesquels nous travaillons, ainsi que nos règles internes (Janus) lorsque leur contenu a un niveau d'exigence supérieur aux lois locales. Tous nos employés doivent se comporter selon les règles éthiques les plus strictes et respecter les intérêts et la réputation de nos clients, de nos partenaires et de notre entreprise.

Les présentes directives relatives au Dispositif d'Alerte ont pour objet d'informer les employés et les fournisseurs sur la procédure de remontée, de bonne foi, d'un signalement (le « Signalement ») qui concerne :

- la violation d'une loi,
- la fraude,
- un fait de corruption,
- le harcèlement ou la discrimination,
- tout autre sujet d'ordre éthique.

Ce Dispositif d'Alerte n'est pas destiné à être utilisé par les employés pour des doléances relatives aux questions liées à l'emploi ou aux décisions commerciales de l'entreprise. Ces doléances peuvent être soulevées auprès du supérieur hiérarchique, du directeur financier local ou du représentant des Ressources Humaines.

#### Confidentialité et protection de l'auteur du Signalement

Tous les Signalements feront l'objet d'un traitement confidentiel. L'identité de l'auteur d'un Signalement sera protégée et les informations fournies ne seront utilisées que pour les besoins de l'enquête.

Le Groupe n'engagera pas et ne permettra à aucun collaborateur d'engager des poursuites, quelle qu'en soit la nature (y compris une mesure disciplinaire ou de licenciement), à l'encontre de l'auteur d'un Signalement ayant agi de bonne foi.

Si un Signalement est effectué de bonne foi et qu'il s'avère par la suite sans fondement, l'identité de l'auteur de ce Signalement et des personnes visées par ce Signalement demeureront protégées.

#### Fausse allégations

L'utilisation du Dispositif d'Alerte à une fin de dénonciation abusive ou calomnieuse sera considérée comme étant contraire aux valeurs de Publicis et donnera lieu à une action disciplinaire.

#### Procédure de remontée d'un Signalement

Le Groupe encourage les collaborateurs à utiliser la procédure d'alerte interne pour procéder à tout Signalement. Les Signalements doivent être effectués directement par courriel à l'adresse suivante [ethicsconcerns@publicisgroupe.com](mailto:ethicsconcerns@publicisgroupe.com), et/ou à la Secrétaire Générale du Groupe par courriel, [anne-gabrielle.heilbronner@publicisgroupe.com](mailto:anne-gabrielle.heilbronner@publicisgroupe.com).



Les Signalements doivent inclure tous les éléments d'information nécessaires, en ce compris les coordonnées de la personne qui effectue le Signalement. L'auteur d'un Signalement doit agir de bonne foi afin d'assurer l'exactitude des informations communiquées. L'auteur du Signalement peut, même après avoir effectué un Signalement, soumettre tous documents ou informations supplémentaires.

### **Enquête sur un Signalement**

Le Signalement sera traité par un nombre limité de personnes habilitées au sein de la Direction de l'Audit Interne, de la Direction Juridique ou de la Direction des Ressources Humaines afin de déterminer les mesures appropriées à son évaluation et à l'enquête. Si le Signalement nécessite des investigations, celles-ci seront menées par des représentants de la Direction de l'Audit Interne, de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction Juridique ou par des experts extérieurs au Groupe selon le cas. Nous vous rappelons qu'en cas de Signalement anonyme, notre capacité à mener une enquête dépend du niveau d'information communiqué lors du Signalement. Un signalement anonyme ne contenant pas suffisamment d'éléments ne pourra faire l'objet d'une enquête.

Ces personnes auront accès, en tant que de besoin, aux informations liées au Signalement sur une base strictement confidentielle et sur une période de temps limitée aux circonstances et à la complexité de l'enquête.

En l'absence de conflit d'intérêt, le suivi du Signalement pourra être transféré à la Direction de la Solution/Région/Pays ou de la Business Unit concerné si l'une d'elles est plus à même de poursuivre l'enquête.

S'il ressort de l'enquête que le Signalement est fondé, le Groupe ou la Direction de la Solution ou de la Business Unit concernée, selon le cas, prendra les mesures nécessaires pour traiter le Signalement et y remédier.

L'auteur du Signalement sera informé après l'examen du Signalement et à l'issue de l'enquête.

Le Comité d'Audit sera tenu informé régulièrement des Signalements effectués et de la manière dont ils sont gérés et résolus.

### **Durée**

La durée de l'enquête sera fonction du contenu et de la nature du Signalement. Il n'est, par conséquent, pas possible de donner à l'auteur du Signalement un délai précis d'enquête. Des réponses seront apportées rapidement aux auteurs des Signalements et les enquêtes seront menées avec une attention particulière et dans les meilleurs délais.

Les techniques de Signalement peuvent varier en fonction de la législation locale. Tout Signalement peut être effectué en se conformant au présent Dispositif et/ou à la législation locale.

### **Durée de conservation des données**

Les données relatives aux Signalements seront détruites, conservées ou archivées conformément aux dispositions légales en vigueur. Si le Signalement n'est pas suivi d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives au Signalement seront détruites ou archivées dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification. Si le Signalement est suivi d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données relatives au Signalement seront conservées jusqu'au terme de la procédure ou archivées.

### **Formalités relatives à la protection des données et des libertés**

Le Dispositif de Signalement de Publicis Groupe et les moyens mis en œuvre pour traiter les Signalements seront conformes aux lois en vigueur sur la protection des données personnelles.

La mise à jour du dispositif d'alerte est en cours et ne sera applicable aux employés en France et Allemagne que lorsque les consultations avec les instances représentatives du personnel seront terminées.