



PUBLIC

Politique de signalement

du Groupe BEI

Politique de signalement

du Groupe Banque européenne d'investissement

Politique de signalement du Groupe Banque européenne d'investissement

© Banque européenne d'investissement, 2019.
Tous droits réservés.

Toutes les questions relatives aux droits et aux autorisations doivent être transmises à l'adresse suivante :
publications@eib.org.

©BEI, Shutterstock.

L'autorisation de reproduire ou d'utiliser ces prises de vues doit être sollicitée directement auprès
du détenteur des droits d'auteur.

Pour plus d'informations sur les activités de la BEI, veuillez consulter le site web www.eib.org.
Vous pouvez également contacter le bureau d'information de la BEI, à l'adresse info@eib.org.

Table des matières

Introduction	5
Article 1er Définitions	5
Article 2 Objet	7
Article 3 Principes de base	7
Article 4 Champ d'application de la politique	8
4.1. Personnes relevant du champ d'application de la politique	8
4.2. Signalement dans le cadre du champ d'application de la politique	9
Article 5 Voies de signalement	9
5.1. Soumission et traitement des signalements	9
5.2. Autres voies de signalement	10
Article 6 Droits d'information de l'auteur d'un signalement	10
Article 7 Protection, soutien et orientations	11
7.1. Orientations	11
7.2. Confidentialité de l'identité	11
7.3. Anonymat	11
7.4. Représailles	12
Article 8 Protection de la personne concernée	14
Article 9 Confidentialité et implication de l'auteur d'un signalement	14
Article 10 Reconnaissance de l'importance des signalements	14
Article 11 Responsabilités des responsables hiérarchiques et des services	15
Article 12 Administration de la politique	15
Article 13 Procédure disciplinaire	15
Article 14 Dispositions relatives à la protection des données	16
Article 15 Dispositions finales	16

Introduction

1. La politique de signalement (la « présente Politique ») de la Banque européenne d'investissement et du Fonds européen d'investissement (le « Groupe BEI ») régit en interne le signalement de fautes graves portant atteinte au Groupe BEI, par ses agents et tous ceux qui travaillent pour lui.
2. Le principe d'intégrité compte parmi les valeurs fondamentales du Groupe BEI. Le Code de conduite du personnel du Groupe BEI et les politiques antifraude du Groupe BEI ¹ consacrent l'obligation de signaler tous les cas de faute grave.
3. La présente Politique fournit un cadre et des orientations aux auteurs de signalements (voir définition ci-après) qui leur permettent de s'acquitter de leur obligation de signaler toute faute grave au sein du Groupe BEI dont ils prendraient connaissance, protégeant ainsi ce dernier et l'intérêt général en favorisant l'intégrité, la transparence, l'obligation de rendre compte et, in fine, la légitimité du Groupe BEI et au sein de celui-ci.

Article 1er – définitions

Les définitions suivantes sont utilisées aux fins de la présente Politique.

- 1.1. Par « **auteur d'un signalement** », on entend toute personne relevant du champ d'application de la présente Politique qui signale de bonne foi une faute grave qui est survenue ou qui pourrait survenir.
- 1.2. Par « **personnes ayant soutenu l'auteur d'un signalement** », on entend les personnes qui ont prêté assistance à l'auteur d'un signalement dans le cadre de sa démarche, en l'encourageant, en mettant des preuves à sa disposition, en lui faisant remonter des informations et (ou) en témoignant lors de l'évaluation et (ou) de l'enquête faisant suite au signalement. Aux fins de la présente Politique, les personnes ayant soutenu l'auteur d'un signalement ne peuvent être que celles qui sont également des personnes relevant du champ d'application de la présente Politique, tel qu'il est défini à l'article 4.
- 1.3. Par « **bonne foi** », on entend que l'auteur d'un signalement a des raisons valables de penser en toute honnêteté que les informations transmises et les éventuelles allégations qu'elles contiennent sont susceptibles d'être exactes. La bonne foi est présumée, jusqu'à preuve du contraire. Il s'agit d'un garde-fou essentiel visant à garantir que ceux qui signalent délibérément et sciemment des allégations abusives, fausses ou malveillantes, notamment si elles sont fondées en connaissance de cause sur des informations



¹ Politique de prévention et de dissuasion de manœuvres interdites dans le cadre des activités menées par la Banque européenne d'investissement et Politique de prévention et de dissuasion de manœuvres interdites dans le cadre des activités menées par le Fonds européen d'investissement.

inexactes ou trompeuses, ne bénéficient pas de la protection découlant de la présente Politique. Dans le même temps, ce principe permet de garantir que l'auteur d'un signalement qui rapporte des faits inexacts de bonne foi demeure protégé. Cependant, si l'auteur d'un signalement apprend ultérieurement que les informations transmises sont inexactes, il ne peut continuer à bénéficier de la protection offerte aux auteurs de signalements que s'il fait part de ce nouvel élément d'information en temps voulu.

- 1.4. Par « **investigation** » ou « **enquête** », on entend tout processus destiné à recueillir et à analyser des informations afin de déterminer si une faute grave est intervenue et, dans l'affirmative, qui est la personne concernée. Lorsque le terme « investigation » est utilisé, il renvoie également à la notion d'« enquête », et vice versa.
- 1.5. Par « **représailles** », on entend toute mesure préjudiciable, directe ou indirecte, recommandée, brandie sous forme de menace ou prise à l'encontre de l'auteur d'un signalement ou de personnes l'ayant soutenu afin de les empêcher de procéder à un signalement, d'apporter leur soutien à une telle démarche ou de coopérer dans le cadre d'une investigation ou enquête du Groupe BEI, ou de les punir de telles actions. La protection contre les représailles peut être étendue aux personnes associées à l'auteur d'un signalement (par exemple lorsqu'un parent, le partenaire ou le conjoint travaille dans le Groupe BEI).
- 1.5.1. Les représailles peuvent prendre les formes suivantes, sans toutefois s'y limiter : licenciement non motivé, harcèlement, attribution abusive de tâches ne correspondant pas à la fiche de poste, évaluation des performances ou détermination de la rémunération au mérite défavorables sans que cela se justifie, privation d'un droit quelconque, mesures individuelles hostiles prises sans fondement contre autrui en raison de leur association avec l'auteur d'un signalement et décisions négatives non motivées concernant la poursuite de la relation de travail, y compris le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée ou d'autres types de contrats temporaires.
- 1.5.2. Les représailles peuvent également se manifester, sans toutefois s'y limiter, par des mesures de rétorsion dans le cadre du recrutement et de la passation des marchés, de l'attribution et de l'administration des marchés, de l'évaluation des performances, ainsi que de l'exécution ou de la négociation de relations avec le Groupe BEI, le cas échéant.
- 1.5.3. Les représailles ne comprennent pas les actions du Groupe BEI qui se fondent sur l'application appropriée des dispositions administratives applicables au personnel, politiques, réglementations et conditions contractuelles du Groupe BEI.
- 1.6. Par « **confidentialité de l'identité** », on entend que l'identité de l'auteur d'un signalement est connue du destinataire des informations, mais qu'elle reste strictement confidentielle – notamment vis-à-vis de la personne concernée – et qu'elle est utilisée dans le respect rigoureux du besoin d'en connaître.
- 1.7. Par « **anonymat** », on entend la situation dans laquelle l'identité de l'auteur d'un signalement n'est pas connue du service qui reçoit les informations.
- 1.8. Par « **données à caractère personnel** », on entend toute information qui trahit l'identité ou est de nature à permettre l'identification de toute personne physique dans notre environnement de travail. Les données à caractère personnel incluent non seulement les informations concernant la vie privée et familiale d'une personne mais aussi les informations relatives aux activités de cette personne, telles que ses relations de travail et son comportement économique ou social.

- 1.9. Par « **responsable du personnel** », on entend le directeur général de la direction du personnel de la BEI ou le chef du département Gestion des ressources humaines du FEI, selon le cas.
- 1.10. Par « **responsable de la conformité** », on entend le chef du Bureau de conformité du Groupe BEI ou le chef de la fonction Conformité du FEI, selon le cas.

Article 2 – objet

- 2.1. La présente Politique établit les procédures opérationnelles relatives au signalement, y compris la protection offerte aux auteurs de signalements et aux personnes ayant soutenu l'auteur d'un signalement. Elle précise les droits et responsabilités des personnes relevant de son champ d'application en matière de signalement de fautes graves susceptibles de porter atteinte aux activités ou à la gouvernance du Groupe BEI.
- 2.2. La présente Politique garantit que les personnes relevant de son champ d'application qui procèdent à un signalement de bonne foi et les personnes ayant soutenu l'auteur d'un signalement se voient offrir la plus stricte confidentialité, le degré le plus élevé de protection et la protection la plus efficace possible contre toutes les formes de rétorsion ou de représailles, qu'elles soient effectives ou brandies sous forme de menace, du fait de leur signalement ou du soutien qu'elles ont apporté à une telle démarche.

Article 3 – principes de base

Les principes de base de la présente Politique, qui servent de directives d'interprétation, sont énoncés ci-après.

- 3.1. Aucune approbation ou autorisation n'est nécessaire pour signaler des soupçons de faute grave. Les auteurs de signalements n'ont pas à présenter de preuves d'un manquement présumé. Toutefois, il est possible que le degré d'exhaustivité du rapport de signalement influe sur l'aptitude des services compétents à évaluer le dossier de manière appropriée et dans les délais. Les auteurs de signalements potentiels souhaitant être guidés et soutenus peuvent obtenir des conseils et une assistance à titre confidentiel.



- 3.2. Les mesures de représailles à l'encontre des auteurs de signalements et des personnes ayant soutenu l'auteur d'un signalement sont proscrites et réputées constituer une faute grave. Il est interdit de faire usage de sa position pour empêcher, dissuader ou décourager des personnes relevant du champ d'application de la présente Politique de s'acquitter de leur obligation de signaler ou de prêter assistance à l'auteur d'un signalement.
- 3.3. Il est garanti aux auteurs de signalements que leur signalement sera examiné de manière appropriée et qu'il pourrait donner lieu à une investigation ou enquête. Si les allégations sont confirmées, le

Groupe BEI prend toutes les mesures nécessaires pour déterminer les mesures correctives et actions appropriées. Les auteurs de signalements sont encouragés à révéler leur identité lorsqu'ils transmettent des informations sur de possibles fautes graves au sein du Groupe BEI afin de permettre à ce dernier de les protéger et de rendre l'investigation plus aisée. Pour autant, le Groupe BEI examine également tous les signalements transmis de manière anonyme.

- 3.4. L'identité des auteurs de signalements et des personnes ayant soutenu l'auteur d'un signalement reste strictement confidentielle et pourrait être divulguée dans le respect rigoureux du besoin d'en connaître, conformément aux termes de l'article 7.2. ci-après. Les voies de signalement sont organisées de manière à garantir la confidentialité de leur identité.
- 3.5. Les droits fondamentaux de toute personne impliquée dans les faits dénoncés sont respectés conformément aux procédures d'investigation ; elles bénéficient par exemple de la présomption d'innocence, du droit de défense et du droit à des recours appropriés.
- 3.6. En fonction de la nature des informations devant être transmises, il existe différentes voies de signalement.
- 3.7. En raison de l'existence de ces différentes voies de signalement, les modalités de signalement, de l'enquête et du suivi sont déterminées en fonction de la procédure appliquée par le service compétent. Si un signalement est adressé à un service qui n'est pas compétent, il est transmis sans attendre au service compétent. Les voies de signalement appropriées sont énoncées à l'article 5. Quelle que soit la voie de signalement choisie, les conditions de confidentialité les plus strictes sont observées.
- 3.8. Compte tenu des devoirs de discrétion et de loyauté, il n'est pas approprié de signaler des fautes graves en dehors des voies prévues à cet effet (par exemple, par la diffusion d'allégations par courrier électronique ou tout autre moyen de communication, comme la presse) ou à des tiers qui ne sont pas compétents pour traiter ce type d'informations. Nonobstant le fait que des informations ainsi transmises peuvent faire l'objet d'une évaluation en bonne et due forme et, au besoin, d'une enquête, la propagation d'allégations à des destinataires n'ayant pas le besoin d'en connaître n'est pas perçue comme relevant du signalement et peut être considérée comme une faute grave.
- 3.9. Les personnes relevant du champ d'application de la présente Politique qui procèdent à un signalement de mauvaise foi ne sont pas considérées comme des auteurs de signalements, ne bénéficient pas de la protection découlant de la présente Politique et peuvent faire l'objet d'une procédure disciplinaire.
- 3.10. Les personnes relevant du champ d'application de la présente Politique ont le devoir de coopérer à toute enquête ou investigation administrative sur les informations communiquées.

Article 4 – champ d'application de la politique

4.1. Personnes relevant du champ d'application de la Politique

La présente politique s'applique à tous les agents du Groupe BEI, aux membres du Comité de direction de la BEI et aux directeur général et directeur général adjoint du FEI, ainsi qu'à toute autre personne fournissant des services au Groupe BEI, quelle que soit leur position ou statut administratif, par exemple

le personnel détaché, les agents locaux, les jeunes diplômés (GRAD), les stagiaires et les jeunes en stage d'été, de même qu'à toutes les autres personnes qui ne sont pas employées directement par le Groupe BEI mais qui lui fournissent des services, telles que les travailleurs temporaires (personnel intérimaire), les consultants externes ou les employés d'autres prestataires de services, pour autant que leurs accords contractuels avec le Groupe BEI le stipulent (les « personnes relevant du champ d'application de la (présente) Politique » aux fins de la présente Politique).

4.2. Signalement dans le cadre du champ d'application de la Politique

4.2.1. Les personnes relevant du champ d'application de la présente Politique sont tenues de signaler les fautes graves, dont :

- a) les manquements graves aux règles, politiques ou lignes directrices de la BEI et du FEI, y compris le Code de conduite du personnel du Groupe BEI ;
- b) les violations graves des obligations professionnelles ;
- c) tout acte qui est ou pourrait être préjudiciable à la mission ou à la réputation du Groupe BEI ;
- d) les manœuvres interdites, telles que définies dans les politiques antifraude.

4.2.2. Le paragraphe 4.2.1 ci-dessus s'applique à :

- a) toute personne relevant du champ d'application de la présente Politique ;
- b) tout tiers associé à un projet (par exemple emprunteurs, promoteurs, sous-traitants, fournisseurs, bénéficiaires ou autres personnes ou entités concernées) ;
- c) tout consultant, fournisseur, prestataire de services ou autres personnes et entités auxquelles le Groupe BEI fait appel pour son propre compte ;
- d) toute contrepartie ou autres tiers par l'intermédiaire desquels le Groupe BEI mène ses activités d'emprunt et de trésorerie ;
- e) toute personne ou entité qui participe ou souhaite participer aux activités financées par le Groupe BEI.

Article 5 – voies de signalement

5.1. Soumission et traitement des signalements

Toute information relative à une faute grave doit être signalée aux services compétents, comme suit² :

- a) toutes les informations relatives aux manœuvres interdites, à savoir la fraude, la collusion, la corruption, la coercition, l'obstruction, le blanchiment de capitaux ou le financement du terrorisme, sont communiquées à la division Enquête sur les fraudes de l'Inspection générale de la BEI (IG/IN) ;



² Un point de contact unique pourrait être créé. Si tel est le cas, sa création donnera lieu à une communication interne idoine.

- b) toutes les informations concernant le harcèlement, quel que soit son type, sont transmises par les témoins au responsable du personnel. Si l'auteur du signalement relève du champ d'application de la présente Politique et est la victime présumée du harcèlement, il peut également choisir de demander à être protégé au titre de la présente Politique, à condition qu'il réponde aux conditions qui y sont fixées ;
- c) toutes les informations relatives à tout autre type de faute grave sont adressées au responsable de la conformité.

5.2. Autres voies de signalement

- 5.2.1. Si le recours aux mécanismes de signalement visés à l'article 5.1 n'est pas approprié au vu des circonstances ou de la nature des informations³, les personnes relevant du champ d'application de la présente Politique peuvent adresser leur signalement au président de la BEI ou à un membre du Comité de direction de la BEI ou au directeur général ou au directeur général adjoint du FEI, selon le cas.
- 5.2.2. En cas de présomption de mauvaise administration de la part du Groupe BEI dans la gestion de la présente Politique, par exemple lorsque des signalements ne sont suivis d'aucun effet, les personnes relevant du champ d'application de la présente Politique peuvent saisir le Médiateur européen d'une plainte concernant le traitement que le Groupe BEI a réservé au dossier.
- 5.2.3. Les allégations de manœuvre interdite peuvent également être signalées directement à l'Office européen de lutte antifraude (OLAF).

Article 6 – droits d'information de l'auteur d'un signalement

L'auteur d'un signalement :

- a) reçoit un accusé de réception dès que possible et, en tout état de cause, sous un délai de cinq jours ouvrables ;
- b) est informé de la suite donnée à son signalement sous un délai raisonnable à compter de la clôture du dossier, délai qui n'est pas supérieur à trois mois ou à six mois si une procédure disciplinaire est engagée.

³ Par exemple, s'il existe un conflit d'intérêts, une probabilité que les preuves relatives à la faute grave présumée soient dissimulées ou détruites, ou un risque de représailles, ou si le service alerté en premier lieu ne prend pas de mesures appropriées.

Article 7 – protection, soutien et orientations

7.1. Orientations

Les auteurs de signalements potentiels peuvent prendre contact avec le responsable de la conformité afin d'obtenir des orientations et un soutien :

- a) pour déterminer si les informations qu'ils souhaiteraient communiquer relèveraient de la présente Politique ;
- b) pour choisir la voie de signalement la plus appropriée pour transmettre les informations en question ;
- c) pour découvrir quelles autres procédures existent si les informations ne relèvent pas du signalement, ou à propos de toute autre question liée à la présente Politique ;
- d) à propos des mesures de protection qu'ils pourraient solliciter après avoir effectué le signalement.



7.2. Confidentialité de l'identité

7.2.1. Seuls les membres du personnel chargés de traiter les dossiers et pièces de signalement ainsi que leurs responsables hiérarchiques (le « personnel habilité ») y ont accès. Les responsables hiérarchiques concernés décident si ces dossiers et pièces peuvent être transmis (en tout ou en partie) à des tiers dans le respect rigoureux du besoin d'en connaître.

7.2.2. Le personnel habilité qui se trouve dans une situation effective de conflit d'intérêts ou qui s'est récusé de l'investigation ou de l'enquête ne reçoit aucune information sur l'affaire. Les membres du personnel (et, de manière générale, les personnes relevant du champ d'application de la présente Politique) impliqués dans une affaire à quelque titre que ce soit sont tenus de préserver et de protéger le caractère strictement confidentiel des informations.

7.2.3. L'identité des auteurs de signalements n'est révélée ni à la personne concernée dans le cadre de l'investigation ni à aucune autre personne, en l'absence d'un besoin d'en connaître ou de motifs juridiques impératifs, à moins :

- a) que l'auteur du signalement autorise par écrit la divulgation de son identité ; ou
- b) qu'il existe un besoin nécessaire et proportionné dans le contexte de l'investigation ; ou
- c) que cela s'avère nécessaire dans le cadre d'éventuelles procédures juridictionnelles qui s'ensuivraient.

7.3. Anonymat

7.3.1. Les personnes qui communiquent des informations relevant du champ d'application de la présente Politique et au titre de cette dernière peuvent choisir de rester anonymes. Les signalements anonymes doivent comporter une description de la faute grave présumée présentant tous les détails connus de

l'auteur du signalement afin de permettre une évaluation efficace du dossier et la prise de mesures correctives. Les auteurs de signalements anonymes sont également encouragés à transmettre les informations susmentionnées au moyen d'un compte de messagerie électronique anonyme créé uniquement à cet effet afin de permettre au service compétent de les contacter.

- 7.3.2. Les auteurs de signalements qui font le choix de transmettre leurs informations de manière anonyme doivent être conscients que, leur identité étant inconnue, le Groupe BEI ne sera pas en mesure de leur apporter la protection offerte par la présente Politique.

7.4. Représailles

7.4.1. *Interdiction des représailles et mesures à leur encontre*

- 7.4.1.1. Les représailles contre les auteurs de signalements et les personnes qui les soutiennent sont interdites.

- 7.4.1.2. S'il est constaté à l'issue d'une investigation qu'un membre du personnel du Groupe BEI s'est rendu coupable d'un acte de représailles à l'encontre de l'auteur d'un signalement et (ou) d'une personne ayant soutenu l'auteur d'un signalement et (ou) d'une personne associée à l'auteur d'un signalement, une procédure disciplinaire est engagée contre le membre du personnel en question. Le Groupe BEI étudie également l'adoption de toute autre mesure nécessaire pour remédier aux représailles.



- 7.4.1.3. S'il est constaté à l'issue d'une investigation qu'une partie externe au Groupe BEI s'est rendue coupable d'un acte de représailles, le Groupe BEI réexamine toutes ses relations avec cette partie et peut prendre des mesures pour lui demander des comptes. Ces mesures peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, la cessation des relations avec la partie concernée, le refus de conclure de nouvelles relations avec cette partie à l'avenir ou l'exercice des recours contractuels, le cas échéant, et l'exercice des recours juridiques disponibles.

7.4.2. *Signalement des représailles*

- 7.4.2.1. Les auteurs de signalements, les personnes ayant soutenu l'auteur d'un signalement ou les personnes associées à l'auteur d'un signalement qui estiment avoir été victimes de représailles ou qui ont des raisons valables de croire qu'ils encourent un risque de subir des représailles doivent immédiatement en informer le responsable de la conformité. Si l'auteur présumé des représailles est le responsable de la conformité, il convient de s'adresser au responsable du personnel.

- 7.4.2.2. Une personne qui dénonce des représailles doit fournir des informations ou des documents à l'appui de ses dires. Un signalement de représailles est traité de manière strictement confidentielle et n'interfère pas avec l'investigation portant sur l'allégation initiale de faute grave, à moins que les représailles constituent une forme d'obstruction.

7.4.2.3. Il incombe à la personne ou au service qui a pris la mesure de représailles présumée de prouver que cette dernière était motivée par des raisons autres que le signalement, c'est-à-dire que la mesure ne constitue pas un acte de représailles en réaction au signalement.

7.4.3. *Investigation sur les représailles signalées*

7.4.3.1. Sur la base des représailles signalées, le responsable de la conformité évalue le dossier dans les meilleurs délais et ouvre éventuellement une enquête.

7.4.3.2. Les auteurs de signalements ne perdent pas le bénéfice de la protection si leurs informations s'avèrent infondées.

7.4.4. *Protection contre les représailles*

7.4.4.1. Lorsque l'auteur d'un signalement, une personne ayant soutenu l'auteur d'un signalement ou une personne associée à l'auteur d'un signalement ont des motifs raisonnables de penser qu'ils courent le risque de subir des représailles ou qu'ils ont subi des représailles pour avoir transmis des informations, le responsable de la conformité leur apporte une assistance appropriée pour assurer leur protection. Si les représailles effectives ou brandies sous forme de menace proviennent du responsable de la conformité, c'est le responsable du personnel qui apporte une assistance appropriée pour assurer la protection de l'auteur du signalement.

7.4.4.2. Le responsable de la conformité évalue les circonstances de l'affaire et peut recommander au président de la BEI ou au directeur général du FEI que des mesures temporaires et (ou) permanentes nécessaires dans l'intérêt du Groupe BEI soient adoptées afin de protéger l'auteur d'un signalement, une personne ayant soutenu l'auteur d'un signalement ou une personne associée à l'auteur d'un signalement, après les avoir consultés. Ces mesures peuvent notamment prendre les formes suivantes, sans toutefois s'y limiter :

- a) la suspension temporaire de l'effet des actions suspectées de constituer des représailles jusqu'à ce qu'elles fassent l'objet d'une vérification ;
- b) mobilité : la réaffectation temporaire et (ou) permanente de l'auteur du signalement, de la personne ayant soutenu l'auteur d'un signalement, de la personne associée à l'auteur d'un signalement ou du membre du personnel auteur des actes de représailles, si cela s'avère approprié et dans la mesure du possible, en tenant compte des types de postes qui correspondent à leur profil et des besoins des services ;
- c) le placement en congé administratif payé, pour une période initiale, de l'auteur du signalement, de la personne ayant soutenu l'auteur d'un signalement, de la personne associée à l'auteur d'un signalement ou du membre du personnel auteur des actes de représailles. Le président de la BEI ou le directeur général du FEI peut approuver la prolongation de ce congé pour la durée nécessaire à l'achèvement de l'investigation ;
- d) toute autre mesure jugée nécessaire pour atténuer le risque de représailles et les conséquences de celles-ci.

7.4.4.3. L'auteur du signalement, la personne ayant soutenu l'auteur d'un signalement ou la personne associée à l'auteur d'un signalement sont informés par écrit des mesures qui seront adoptées.

Article 8 – protection de la personne concernée

- 8.1. Nonobstant les garde-fous prévus dans les procédures d’investigation ou d’enquête applicables, les personnes concernées par un signalement jouissent de la présomption d’innocence et du droit de défense.
- 8.2. L’identité des personnes concernées est divulguée uniquement aux personnes ou entités habilitées à la connaître ou, à défaut, sur la base du strict besoin d’en connaître.
- 8.3. En cas de classement sans suite de l’affaire, les personnes concernées ont le droit de solliciter une réparation effective, y compris leur réintégration en bonne et due forme.

Article 9 – confidentialité et implication de l’auteur d’un signalement

- 9.1. Aux fins d’une investigation ou d’une enquête éventuelle ou en cours, l’auteur d’un signalement a le devoir de ne divulguer aucune information sur le signalement, l’existence ou l’état d’avancement d’une investigation ou d’une enquête.
- 9.2. Si l’auteur d’un signalement est impliqué dans une faute grave et décide de se faire connaître et de la signaler, il se voit accorder la protection prévue par la présente Politique. En revanche, cette divulgation ne l’exonère d’aucune sanction disciplinaire. Il se pourrait toutefois que son signalement constitue une circonstance atténuante dans le cadre d’une éventuelle procédure disciplinaire qui s’ensuivrait.



Article 10 – reconnaissance de l’importance des signalements

- 10.1. Les signalements sont encouragés et la transmission d’informations dans le respect des règles est perçue comme un agissement intègre.
- 10.2. Sous réserve de leur consentement explicite et si les circonstances s’y prêtent, les auteurs de signalements peuvent se voir remercier publiquement de leur contribution au Groupe BEI par le président de la BEI ou le directeur général du FEI, selon le cas.

Article 11 – responsabilités des responsables hiérarchiques et des services

L'obligation imposant aux responsables hiérarchiques et aux services du Groupe BEI de transmettre aux services compétents les informations reçues sur la base de la présente Politique ne les dispense pas de leurs propres responsabilités. Les responsables hiérarchiques et les services du Groupe BEI devront se demander si les informations communiquées par l'auteur d'un signalement révèlent des défaillances sur le plan organisationnel auxquelles il serait possible de remédier ou qui nécessitent d'autres mesures. En particulier, si, à la suite d'une enquête sur ces informations, il apparaît qu'un changement de procédure ou d'organisation pourrait prévenir le risque de faute grave à l'avenir, de telles mesures devraient être envisagées et, le cas échéant, prises dès que possible.

Article 12 – administration de la politique

- 12.1. Le responsable de la conformité est chargé de l'administration de la présente Politique.
- 12.2. Le responsable de la conformité est consulté en amont en cas d'adoption ou de modification d'éventuelles dispositions internes au Groupe BEI imposant aux personnes relevant du champ d'application de la présente Politique ou à ses organes de signaler des fautes graves.
- 12.3. Après consultation des services concernés, le responsable de la conformité propose de modifier ou de compléter de telles dispositions, si nécessaire.



Article 13 – procédure disciplinaire

Toute violation de l'une quelconque des dispositions de la présente Politique constitue une faute et peut donner lieu à une procédure disciplinaire. Les violations de la présente Politique peuvent prendre les formes suivantes, sans toutefois s'y limiter :

- a) la divulgation non autorisée de l'identité de l'auteur d'un signalement ;
- b) des allégations abusives, fausses ou malveillantes, notamment si elles sont fondées en connaissance de cause sur des informations inexacts ou trompeuses⁴ ;
- c) la dissimulation de toute faute grave ou tout acte d'obstruction de l'investigation.

⁴ Par « allégations abusives », on entend par exemple la divulgation répétée de faits présumés dans le seul but de paralyser un service. Par « allégations fausses ou malveillantes », on entend des allégations qu'un observateur impartial et raisonnable, placé dans les mêmes circonstances, aurait de bonnes raisons de considérer comme fausses ou trompeuses ou qui sont sciemment ou délibérément erronées ou déformées, dans le but d'obtenir une certaine forme d'avantage ou de nuire à une personne ou au Groupe BEI.

Article 14 – dispositions relatives à la protection des données

- 14.1. Les données à caractère personnel traitées dans le cadre de la présente Politique le sont conformément aux principes et aux règles prévus dans les règlements applicables à la Banque, notamment le règlement (UE) 2018/1725 tel que modifié, complété ou remplacé périodiquement, et aux avis correspondants formulés par le Contrôleur européen de la protection des données (CEPD).
- 14.2. Les auteurs de signalements sont informés du traitement des données à caractère personnel les concernant par le service de la BEI qui les reçoit, dans le contexte de l'accusé de réception de leur signalement et conformément aux procédures applicables. Les auteurs de signalement ont le droit d'accéder à leurs données, de les rectifier et (dans certains cas) de les bloquer en contactant le service de la BEI chargé de mener l'investigation concernant leur signalement. À tout moment, ils peuvent également contacter le délégué à la protection des données (DPD) de la BEI ou le DPD du FEI, selon le cas, ou encore le CEPD.

Article 15 – dispositions finales

- 15.1. La présente Politique est adoptée respectivement par le Comité de direction de la BEI et le directeur général du FEI et entre en vigueur le lendemain de sa publication sur les sites intranet de la BEI et du FEI.
- 15.2. La politique de signalement de la BEI du 21 janvier 2009 et la politique de signalement du FEI du 15 juin 2009 sont remplacées par la présente Politique le jour de l'entrée en vigueur de cette dernière.



Banque européenne d'investissement
98-100, boulevard Konrad Adenauer
L-2950 Luxembourg
☎ +352 4379-22000
www.eib.org – ✉ info@eib.org