



Banque européenne d'investissement

# Politique de signalement



**POLITIQUE DE SIGNALEMENT  
DE LA BANQUE EUROPEENNE D'INVESTISSEMENT**

**INDEX**

<b>I. INTRODUCTION.....</b>	<b>2</b>
I.1 Généralités.....	2
I.2 Principes de base.....	2
I.3 Portée de la Politique.....	2
<b>II. OBLIGATIONS DE SIGNALEMENT.....</b>	<b>3</b>
<b>III. PROCEDURES DE SIGNALEMENT.....</b>	<b>3</b>
III.1 Signalement des cas présumés de fraude, corruption, blanchiment d'argent et financement du terrorisme.....	3
III.2 Signalement d'un manquement ou d'une violation graves en matière d'éthique ou d'intégrité.....	4
III.3 Sélection de la voie de signalement appropriée.....	4
<b>IV. MODALITES DE SIGNALEMENT ET ANONYMAT.....</b>	<b>4</b>
<b>V. PROTECTION DE L'AUTEUR DU SIGNALEMENT.....</b>	<b>5</b>
V.1 Principes.....	5
V.2 Mesures de protection.....	5
V.3 Sanctions contre l'auteur de représailles.....	5
<b>VI. DROITS DES PERSONNES IMPLIQUEES.....</b>	<b>6</b>
<b>VII. ADMINISTRATION DE LA POLITIQUE.....</b>	<b>6</b>

## I. INTRODUCTION

### *1.1 Généralités*

D'une manière générale, les politiques de signalement visent à faciliter les possibilités de déclaration de bonne foi de la part des membres du personnel sans que ceux-ci puissent craindre des éventuelles conséquences négatives du fait de leur action.

La Politique de signalement de la Banque européenne d'investissement (ci-après dénommée « la BEI » ou « la Banque ») constitue un élément principal de protection de son intégrité. Elle vise à améliorer sa transparence et à renforcer son système de lutte contre des pratiques nuisibles à son action et à sa réputation.

La protection de l'intégrité et de la réputation de la Banque requiert le soutien actif de tous les membres de son personnel. Ces derniers sont tenus de signaler les faits pouvant constituer des suspicions de fraude, corruption, collusion et coercition, et d'autres violations graves des règles et politiques en vigueur à la Banque. Les membres du personnel doivent également coopérer lors des enquêtes portant sur lesdits faits.

En établissant un environnement de confiance et de protection maximale des membres de son personnel, la Banque souhaite encourager pleinement leur collaboration. Elle met en œuvre des dispositions assurant aux membres du personnel qui signalent des dysfonctionnements de bonne foi la confidentialité maximale et la protection la plus large et efficace possible contre tout acte ou menace de rétorsion ou de représailles en rapport avec leur signalement.

### *1.2 Principes de base*

Les principes de base de la Politique de la Banque en la matière sont les suivants:

- les personnes concernées doivent avoir le choix entre plusieurs voies de signalement et de communication ; sous certaines conditions, elles doivent pouvoir contourner les voies prioritaires de signalement si celles-ci s'avèrent inadéquates ;
- les membres du personnel ne doivent en aucun cas faire l'objet de représailles en conséquence d'un signalement ;
- les membres du personnel effectuant un signalement de bonne foi doivent être protégés, et, dans la mesure du possible, leur identité doit rester confidentielle ;
- les faits signalés font l'objet d'une vérification selon les formes appropriées et, s'ils sont confirmés, la Banque entame toutes les actions opportunes en vue d'identifier les remèdes adéquats ;
- les droits fondamentaux de toute personne impliquée dans les faits dénoncés doivent être respectés tout en veillant à l'efficacité des procédures prévues.

### *1.3 Portée de la Politique*

La Politique de signalement de la BEI s'applique aux agents de celle-ci, ainsi qu'à toute autre personne qui lui prête ses services, incluant les consultants et autres prestataires de services contractés par la Banque (personnes regroupées dans le présent document sous l'appellation « membre(s) du personnel »).

Cette Politique s'applique directement à la BEI. Il appartient au Fonds européen d'investissement d'adopter, selon les règles statutaires qui lui sont propres, des dispositions adaptées à son organisation en tenant compte des principes de base de la présente Politique.

Les services compétents des deux institutions collaborent en vue d'une application cohérente des dispositifs respectifs en vigueur.

Les dispositions de la présente Politique sont appliquées sans préjudice des règles régissant l'activité de l'Office européen de lutte anti-fraude (« OLAF »), ainsi que de ses pouvoirs et attributions en lien avec les activités de la BEI.

## II. OBLIGATIONS DE SIGNALEMENT

Les membres du personnel sont tenus de signaler toute suspicion ou présomption d'activité illégale dans les activités de la Banque, de faute grave ou de violation grave des règlements, politiques ou lignes directrices de la Banque, ou toute action qui nuit ou pourrait nuire à la mission ou à la réputation de la Banque (ci-après «dysfonctionnements»).

Ces signalements peuvent concerner des membres du personnel, des emprunteurs, des promoteurs, des entrepreneurs, des fournisseurs, des bénéficiaires ou toutes autres personnes ou entités qui participent ou cherchent à participer à des activités financées par la BEI.

Les membres du personnel sont tenus de coopérer à toute enquête officielle, audit ou demande similaire.

Aucun membre du personnel ou dirigeant de la Banque ne peut utiliser sa position pour empêcher un membre du personnel d'exercer ses droits ou de remplir ses obligations telles que désignées ci-avant.

## III. PROCEDURES DE SIGNALEMENT<sup>1</sup>

### *III.1 Signalement des cas présumés de fraude, corruption, blanchiment d'argent et financement du terrorisme<sup>2</sup>*

(a) Pour les cas présumés de fraude, corruption, collusion ou coercition et de blanchiment d'argent et financement du terrorisme, ou de toute autre activité illégale portant atteinte aux intérêts financiers des Communautés, le membre du personnel est tenu de s'adresser sans délai à l'**Inspecteur Général**<sup>3</sup>.

(b) Si le recours aux procédures de signalement ci-dessus n'est pas approprié compte tenu des circonstances et de la nature des faits (par exemple, de par la présence d'un conflit d'intérêt ou d'un risque de représailles, l'implication personnelle des destinataires du signalement dans les faits à signaler, ou en l'absence d'action

<sup>1</sup> Un schéma en annexe A répertorie les différentes procédures de signalement.

<sup>2</sup> Politique anti-fraude de la Banque, Doc. 08/126 du 08.04.2008, point 28.

<sup>3</sup> Aux termes de la décision du Conseil des Gouverneurs en matière de lutte contre la fraude (Août 2004, PV/04/11), le signalement peut également être adressé au Secrétaire Général ou directement à l'OLAF. En matière de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme, l'Inspecteur Général et le Chef du Bureau de Conformité assurent une étroite collaboration selon les termes de la Politique anti-fraude de la Banque. En tout cas, l'Inspecteur Général assure que les actions appropriées sont entreprises et que les enquêtes sont menées et conclues de façon adéquate.

adéquate de la part de l'autorité initialement saisie), le membre du personnel peut adresser son signalement au **Comité de vérification**<sup>4</sup>.

c) En cas de mauvaise administration de la part de la Banque dans la gestion des procédures ci-dessus, les membres du personnel peuvent s'adresser en dernier ressort au **Médiateur européen** suivant les dispositions applicables.

### *III.2 Signalement d'un manquement ou d'une violation graves en matière d'éthique ou d'intégrité*

(a) En cas de faute grave ou de violation graves du Code de conduite du Personnel ou de la Charte d'intégrité et de conformité, le membre du personnel est tenu de signaler sans délai les faits en question au **Chef du Bureau de la Conformité**.

(b) Les cas d'intimidation, d'harcèlement et ceux concernant la dignité au travail sont signalés au **Directeur des Ressources Humaines**<sup>5</sup>.

(c) Si le recours aux mécanismes établis de signalement n'est pas approprié compte tenu des circonstances et de la nature des faits (par exemple, de par la présence d'un conflit d'intérêt ou d'un risque de représailles, l'implication personnelle des destinataires du signalement, ou en l'absence d'action adéquate de la part de l'autorité initialement saisie), le membre du personnel peut adresser son signalement au **Président** ou à un **membre du Comité de direction**.

(d) En cas de mauvaise administration dans la gestion des procédures ci-dessus, les membres du personnel peuvent s'adresser en dernier ressort au **Médiateur européen** suivant les dispositions applicables.

### *III.3 Sélection de la voie de signalement appropriée*

Il revient au membre du personnel de choisir la voie de signalement la plus appropriée aux faits qu'il doit rapporter. Cependant, au cas où un signalement serait effectué à un service qui ne serait pas compétent pour la matière concernée, il appartient à ce dernier de transmettre, en toute confidentialité, les informations et les documents pertinents au service compétent, et à en informer le membre du personnel.

## **IV. MODALITES DE SIGNALEMENT ET ANONYMAT**

Les signalements peuvent être effectués par tous les moyens à la disposition du membre du personnel, avec l'indication aussi précise que possible des faits.

Ils peuvent être effectués sous forme anonyme par écrit. Les signalements anonymes seront pris en considération par l'autorité saisie en tenant compte des circonstances et de la nature des faits signalés.

<sup>4</sup> En vertu des pouvoirs de contrôle conférés à cet organe par l'article 14 des Statuts de la Banque et l'article 23 du Règlement intérieur.

<sup>5</sup> Politique de la Banque en matière de respect de la dignité de la personne au travail

## V. PROTECTION DE L'AUTEUR DU SIGNALEMENT

### *V.1 Principes*

Tout membre du personnel qui signale un dysfonctionnement, sous réserve de le faire de bonne foi et dans le respect des dispositions de la présente Politique, est protégé contre d'éventuelles représailles.

Aux fins de la présente Politique, on entend par représailles toute mesure ou menace de mesure injustement préjudiciable à l'auteur en rapport avec son signalement, incluant, sans y être limité, le harcèlement, la discrimination, les actes de vengeance, directs ou indirects, recommandés, menacés ou pris à l'encontre de l'auteur du signalement.

On entend par bonne foi la croyance non équivoque à la véracité des faits signalés, c'est-à-dire le fait que le membre du personnel estime raisonnablement que les informations transmises sont vraies.

L'auteur d'un signalement effectué de mauvaise foi, notamment basé en connaissance de cause sur des informations fausses ou mensongères, n'est pas protégé et sera sujet à des mesures disciplinaires.

### *V.2 Mesures de protection*

La protection d'une personne signalant un dysfonctionnement est garantie tout d'abord par le traitement confidentiel dont son identité fait l'objet. Ceci signifie que son nom n'est pas dévoilé, à moins que l'auteur du signalement n'autorise lui-même la divulgation de son identité ou que ceci soit requis en vertu d'obligations légales, notamment lorsque cela est indispensable pour assurer le respect des droits de la défense des personnes impliquées. La Banque est alors tenue d'informer l'auteur du signalement avant de dévoiler son identité.

Si un membre du personnel estime être la victime de représailles en conséquence du signalement d'un dysfonctionnement, ou s'il a des raisons fondées de penser ou de craindre que suite à son signalement il est exposé à un risque de représailles, le membre du personnel a le droit de dénoncer ces faits auprès du Directeur des Ressources Humaines ou du Chef du Bureau de la conformité et de demander l'adoption de mesures protectrices.

L'autorité saisie apprécie les circonstances du cas qui lui est soumis et peut recommander au Président l'adoption de mesures temporaires et/ou définitives nécessaires dans l'intérêt de la Banque et dans le but de protéger le membre du personnel en question. Le membre du personnel est informé par écrit des résultats de cette procédure.

### *V.3 Sanctions contre l'auteur de représailles*

Toute mesure de représailles par un membre du personnel dirigée à l'encontre d'une personne ayant effectué un signalement de bonne foi est interdite et est considérée comme une violation des obligations de loyauté et d'éthique imposées par le Code de conduite du personnel. Dans tel cas, des sanctions disciplinaires seront d'application.

Les membres du personnel seront informés des mesures engagées par la Banque suite au constat d'actes de représailles en conséquence d'un signalement. Cette information ne contiendra pas d'éléments susceptibles de permettre l'identification des personnes concernées.

## **VI. DROITS DES PERSONNES IMPLIQUEES**

Tout membre du personnel de la Banque impliqué dans les faits signalés doit être informé en temps utile des faits allégués à son encontre, pour autant que cette information ne nuise pas au déroulement de la procédure visant à établir les circonstances de l'affaire.

En tout état de cause, des conclusions se rapportant nommément à un membre du personnel ne peuvent être tirées à l'issue de la procédure susvisée sans que ce dernier n'ait été en mesure de présenter ses observations en conformité avec le principe de respect des droits de la défense, tel qu'interprété par la juridiction communautaire.

Après avoir entendu le membre du personnel impliqué, ou après l'avoir invité à formuler ses arguments par écrit lorsque pour des raisons objectives il n'est pas possible de l'entendre, le Président arrête les mesures nécessaires dans l'intérêt de la Banque.

Le signalement et/ou la procédure qui s'en suit constituant un traitement de données personnelles, la gestion de celles-ci est effectuée dans le respect des principes et des règles prévus par la réglementation applicable à la Banque<sup>6</sup> et les directives en la matière du Contrôleur européen de la protection des données. Les personnes impliquées dans la procédure de signalement et dans toute procédure connexe, en ce compris l'auteur du signalement lui-même, peuvent s'adresser à tout moment au Contrôleur européen de la protection des données, afin que soit vérifié le respect des droits conférés par les dispositions applicables en la matière.

## **VII. ADMINISTRATION DE LA POLITIQUE**

Le Chef du Bureau de conformité est préalablement consulté lors de l'adoption ou de la modification de toute disposition interne de la Banque prévoyant des obligations de signalement dans le chef des membres du personnel de la Banque ou de ses organes.

Le Chef du Bureau de conformité, en accord avec le Directeur des Ressources Humaines, propose au Comité de direction les modifications nécessaires des présentes dispositions.

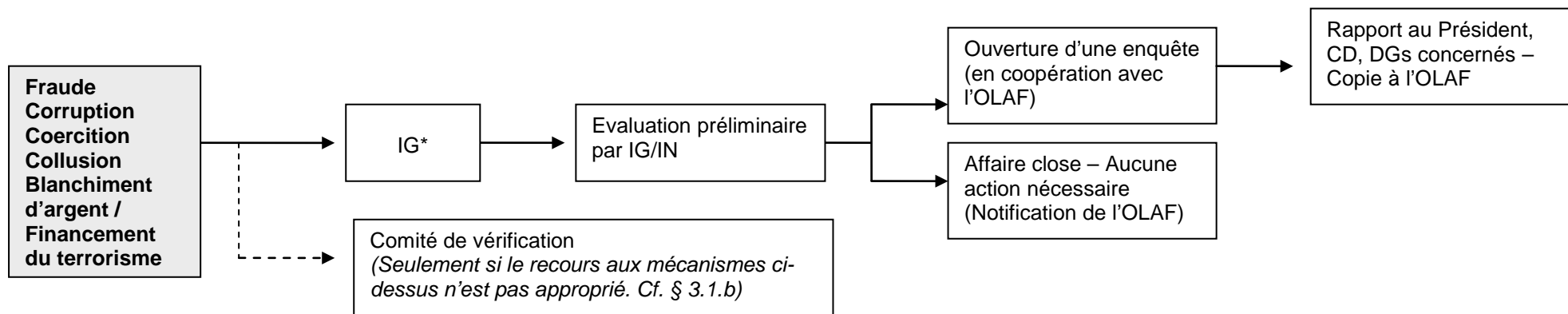
---

<sup>6</sup> Cf. notamment Règlement (CE) 45/2001 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2000 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données (Journal Officiel L8/1, 12/01/2001) et les avis rendus par le Contrôleur européen de la protection des données.

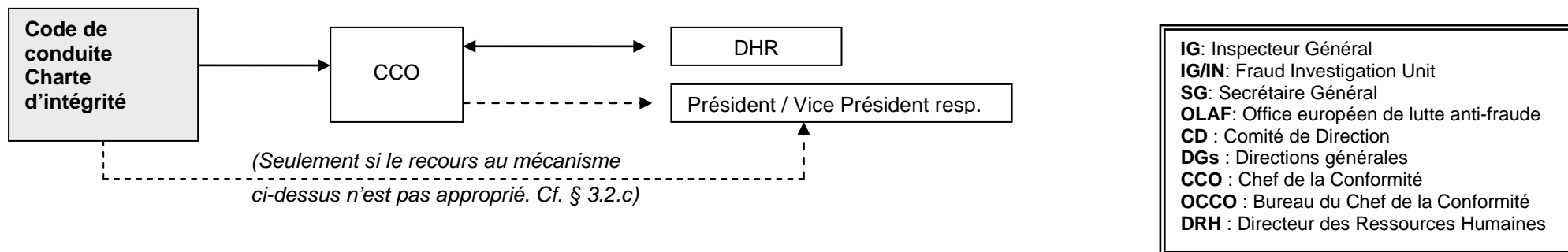


# ANNEXE A - PROCEDURES DE SIGNALEMENT

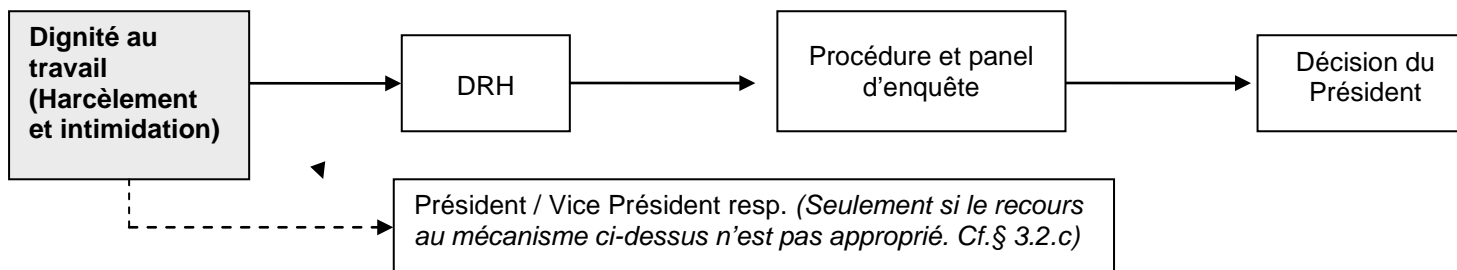
## Politique de signalement



\* Pour les cas présumés de fraude, corruption, coercition, collusion ou toute autre activité portant atteinte aux intérêts des Communautés, le signalement peut également être adressé au SG ou directement à l'OLAF. Les signalements concernant des cas présumés de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme sont traités en étroite collaboration entre IG et OCCO selon les termes de la Politique anti-fraude de la Banque.



**IG:** Inspecteur Général  
**IG/IN:** Fraud Investigation Unit  
**SG:** Secrétaire Général  
**OLAF:** Office européen de lutte anti-fraude  
**CD :** Comité de Direction  
**DGs :** Directions générales  
**CCO :** Chef de la Conformité  
**OCCO :** Bureau du Chef de la Conformité  
**DRH :** Directeur des Ressources Humaines









## Contacts

Pour tout renseignement d'ordre général :

### Guichet d'information

Département Responsabilité d'entreprise et communication

☎ (+352) 43 79 - 22000

☎ (+352) 43 79 - 62000

✉ [info@bei.org](mailto:info@bei.org)

### Banque européenne d'investissement

98-100, boulevard Konrad Adenauer

L-2950 Luxembourg

☎ (+352) 43 79 - 1

☎ (+352) 43 77 04

[www.bei.org](http://www.bei.org)