



Worked with UI/UX Developer to fix some errors on the ChatBot

POLITIQUE DE DÉNONCIATION
FBN Bank SÉNÉGAL

DEFINITIONS

Dénonciation - le signalement aux autorités compétentes de tout comportement présumé contraire à l'éthique de la part d'un employé, d'un membre de la direction, d'un directeur ou d'autres parties prenantes.

Divulgation - Divulgation d'informations dont le personnel ou un tiers croit raisonnablement qu'elles tendent à démontrer une faute professionnelle ou une mauvaise conduite.

Confidentialité - Il s'agit d'une clause expresse dans le contrat de travail/engagement stipulant la non-divulgation des informations observées dans l'exercice des fonctions. Toutefois, lorsqu'un dénonciateur découvre des informations qui, selon lui, révèlent une faute professionnelle, un comportement contraire à l'éthique ou des pratiques illégales au sein de la banque, il a la possibilité de divulguer ces informations, sans crainte de représailles pour violation de la confidentialité, en vertu de cette politique.

1- PRESENTATION DE LA POLITIQUE DE DÉNONCIATION

1-1 NOTES EXPLICATIVES

FBN Bank Sénégal S.A s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière d'éthique, d'honnêteté, d'ouverture et de responsabilité. Conformément à cet engagement de renforcer la bonne gouvernance, la transparence et de sauvegarder l'intégrité de notre institution, le manuel de politique et de procédure de dénonciation est destiné à fournir :

- (i) Un moyen de soulever des préoccupations liées à tout comportement illégal ou contraire à l'éthique, tel que la fraude, la corruption et d'autres comportements répréhensibles.
- (ii) L'assurance que les personnes qui divulguent ces informations seront protégées de manière adéquate et que des mesures seront prises en cas de divulgation.

Selon l'intention de cette politique, la dénonciation est le signalement aux autorités compétentes d'un comportement présumé contraire à l'éthique des employés, de la direction, des directeurs et des autres parties prenantes par un employé ou une autre personne.

La politique de dénonciation vise à créer un environnement de travail dans lequel les employés, les vendeurs, les prestataires de services, les clients et les autres parties prenantes peuvent faire part de leurs préoccupations concernant des fautes, des irrégularités ou des mauvaises pratiques, sans crainte de harcèlement et/ou de victimisation et avec l'assurance que leurs préoccupations seront prises au sérieux et feront l'objet d'une enquête, et que le résultat en sera dûment communiqué.

Les employés sont des dénonciateurs internes qui signalent des incidents de mauvaise conduite dans une organisation impliquant un pair/collègue, un superviseur ou même un cadre supérieur.

Les dénonciateurs externes, qui sont pour la plupart des clients/fournisseurs, signalent les actes répréhensibles des employés au Responsable de l'audit interne, au Directeur de la conformité, à la Direction et à d'autres personnes autorisées à traiter les dénonciations au sein de la banque.

Toutes les parties prenantes (internes et externes) sont essentielles et sont donc censées jouer un rôle essentiel dans la dissuasion et la détection des mauvaises pratiques, des actes répréhensibles ou des irrégularités, tandis que le conseil d'administration et la direction garantissent à tous les dénonciateurs qu'il n'y aura pas de représailles sous forme de harcèlement ou de victimisation suite à la dénonciation.

Il est pertinent de noter que cette politique ne remplace pas mais complète le contrôle interne, les politiques et les lignes directrices approuvées par les banques.

1-2 OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Cette politique vise à définir la politique de dénonciation écrite et officielle de la Banque, qui consiste en des procédures responsables et efficaces de divulgation ou de signalement de fautes et d'irrégularités afin que des mesures correctives appropriées puissent être prises si les préoccupations sont jugées légitimes.

Notre politique de dénonciation est donc fondamentale pour l'intégrité professionnelle de la Banque. En outre, elle renforce la valeur qu'elle accorde aux membres du personnel pour qu'ils soient des membres honnêtes et respectés de leur profession. Elle fournit une méthode permettant de répondre correctement aux préoccupations légitimes des membres de l'organisation, tout en offrant aux dénonciateurs une protection contre la victimisation, le harcèlement ou les procédures disciplinaires.

Elle vise à encourager le personnel et les autres parties prenantes concernées à signaler aux autorités compétentes, de manière confidentielle, les comportements contraires à l'éthique ou illégaux ou toute autre faute des employés, de la direction, des directeurs et des autres parties prenantes, sans crainte de harcèlement, d'intimidation, de victimisation ou de représailles de la part de quiconque ayant soulevé une préoccupation dans le cadre de cette politique. Les objectifs spécifiques de la politique sont les suivants:

- Encourager le signalement en temps utile des malversations et des fautes professionnelles présumées.
- Fournir un moyen de faire remonter les préoccupations de manière discrète et confidentielle, sans crainte de représailles.
- Assurer une réponse institutionnelle cohérente et rapide aux irrégularités signalées et sensibiliser les dénonciateurs à leurs options/droits.
- Assurer une surveillance appropriée par le conseil d'administration / les régulateurs
- Servir de moyen de prévention et de dissuasion des comportements répréhensibles qui pourraient être envisagés mais qui n'ont pas encore eu lieu.
- Protéger les droits de la Banque et ceux de ses actionnaires.
- Promouvoir et développer une culture d'ouverture, de responsabilité et d'intégrité.

1-3 CHAMP D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

Cette politique concerne tous les employés de la Banque, quels que soient leur grade, leur lieu de travail ou leur fonction, et tout le personnel est encouragé à signaler toute(s) faute(s) énumérée(s) ci-dessus lorsqu'elle(s) se produise(nt). La politique doit être lue conjointement avec d'autres politiques de conduite approuvées au sein de la Banque.

Le rapport ne doit pas être fondé sur de simples spéculations, rumeurs ou commérages, mais sur la connaissance personnelle de faits ou de circonstances vérifiables indiquant que la faute à signaler a été commise ou est susceptible de l'être.

Les fautes à signaler comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- Toutes les formes de malversations financières ou d'irrégularités telles que la fraude, la corruption, les pots-de-vin ou le vol.
- Toutes formes d'activités criminelles.
- Une conduite inappropriée ou un comportement contraire à l'éthique ; qui porte atteinte aux valeurs éthiques universelles et fondamentales telles que l'intégrité, le respect, l'honnêteté, la responsabilité, l'équité, etc.
- Le non-respect des directives réglementaires, du cadre politique administratif ou interne, des obligations légales ou des statuts.
- Autres formes de violation de la gouvernance d'entreprise ;
- Les abus d'initiés ;
- Non-divulgence d'intérêts ;
- Abus sexuel ou physique de tout membre du personnel, client, candidat, prestataire de services et autres parties prenantes concernées ;
- Conduite se traduisant par un gaspillage brut de ressources
- Actions préjudiciables à la santé et à la sécurité ou à l'environnement.
- Tentative de dissimulation de l'un des actes énumérés ci-dessus.

1-4 ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA POLITIQUE

- Le Conseil d'Administration et la Direction s'engagent à promouvoir une culture d'ouverture, de responsabilité et d'intégrité, et ne toléreront pas le harcèlement, la victimisation ou la discrimination du dénonciateur, à condition que cette divulgation soit faite de bonne foi avec la conviction raisonnable que ce qui est rapporté est vrai.
- Tous les employés, les parties prenantes et les membres du public peuvent faire part de leurs préoccupations légitimes, sans crainte de représailles, et reçoivent l'assurance que ces préoccupations seront traitées de manière adéquate.
- La Banque encourage la divulgation de l'identité du dénonciateur, lorsque cela est possible, elle apprécie également la divulgation sous l'anonymat avec l'assurance que cette identité sera protégée à tous les stades de l'enquête, sauf avec le consentement de la personne ou dans des circonstances où la Banque est incapable de résoudre le problème sans révéler une telle identité ; par exemple, si une action en justice externe découle de la divulgation et que la preuve de l'employé est requise devant un tribunal.
- La Banque encourage les membres du personnel qui craignent d'éventuelles représailles si leur identité est révélée à exprimer leurs préoccupations dans les divulgations faites et s'engage à veiller à ce que des mesures appropriées soient prises pour préserver leur confidentialité.

- La Banque s'engage à veiller à ce que l'innocence d'une personne accusée d'un acte répréhensible soit protégée tout au long de l'enquête du processus de dénonciation jusqu'à ce que sa culpabilité soit prouvée.
- La Banque veille à ce qu'une personne accusée soit informée des résultats d'une enquête de dénonciation, en particulier lorsque l'accusé est déclaré innocent. Lorsque la victime innocente d'une dénonciation a subi un isolement, un préjudice émotionnel et psychologique, un rejet de la part de ses collègues, une atteinte à sa réputation, la Banque fournit des conseils et/ou le soutien nécessaire pour réintégrer la personne accusée dans les opérations commerciales de la Banque et la protéger contre tout type de harcèlement.
- Aucune mesure ne sera prise contre une personne qui a fait une allégation de bonne foi mais qui n'a pas été confirmée par une enquête ultérieure. Toutefois, une personne qui fait une allégation non fondée, qui est sciemment fautive ou faite dans une intention malveillante, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées.
- La Banque ne protège ni n'accorde d'immunité à un membre du personnel contre les conséquences de ses propres fautes sur des fautes moins graves, lorsqu'il signale des fautes plus graves commises par d'autres ou par l'organisation. Si des allégations malveillantes ou vexatoires sont faites, en particulier si le dénonciateur persiste à les faire, des mesures disciplinaires peuvent être prises à l'encontre du dénonciateur concerné.

1-5 RESPONSABILITÉS DES DIFFÉRENTES PARTIES

1-5-1 RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

La direction exécutive doit:

- Veiller à ce que les employés qui lui rendent compte incluent l'exigence que les informations bancaires soient utilisées de manière responsable ;
- Promouvoir l'établissement d'une culture de communication ouverte au sein de la banque pour les questions et préoccupations qui pourraient bien être résolues dans le cadre des échanges normaux entre les employés et la direction ;
- Mettre en place des procédures internes pour traiter les divulgations d'informations concernant des actes répréhensibles, y compris - au minimum - la nomination d'un cadre supérieur, qui examinera ces divulgations et prendra les mesures appropriées. Ce cadre supérieur relèvera directement de la direction générale pour les questions de politique générale, mais il pourrait assumer une autre hiérarchie pour les questions administratives et avoir d'autres responsabilités au sein de la banque ;

- Promouvoir l'établissement d'une culture de communication ouverte au sein de la banque pour les questions et préoccupations qui pourraient bien être résolues dans le cadre des échanges normaux entre les employés et la direction ;
- Veiller à ce que les divulgations soient examinées rapidement et, le cas échéant, fassent l'objet d'une enquête appropriée et que des mesures appropriées soient prises rapidement pour corriger la situation ;
- Protéger contre les représailles les employés qui, de bonne foi, divulguent des actes répréhensibles.

1.5.2 RESPONSABILITÉS DU RESPONSABLE DE LA CONFORMITÉ

Le Responsable de la conformité doit :

- Communiquer, fournir des interprétations et des conseils sur l'application de ces dernières ;
- Reçoit, enregistre et examine les divulgations d'actes illicites afin d'établir s'il existe des motifs suffisants pour adopter d'autres mesures ;
- Veiller à ce que des enquêtes soient menées immédiatement ; Veiller à ce que des procédures soient mises en place pour gérer les divulgations qui nécessitent une action immédiate ou urgente ;
- Veiller à ce que les droits à la vie privée des deux parties, l'employé qui divulgue l'acte répréhensible et les employés impliqués ou présumés responsables de l'acte répréhensible, soient respectés ;
- Établir les procédures qui sont impératives pour assurer la protection des informations et le traitement des dossiers conformément à la loi sur la protection des informations personnelles et à la loi sur l'accès à l'information ;
- Détenir des informations sur le nombre de divulgations reçues, rejetées, acceptées, terminées sans enquête, ayant fait l'objet d'une enquête ou étant toujours en cours ou faisant l'objet d'une enquête ; et préparer un rapport annuel à soumettre à la direction générale.

1-5-3 RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS

Les employés doivent :

- Utiliser les informations bancaires de manière responsable et de bonne foi, conformément à leur devoir de loyauté ;
- Respecter les procédures internes établies pour signaler les actes répréhensibles sur le lieu de travail ;
- Respecter la réputation d'autrui en ne faisant pas de divulgations frivoles ou vexatoires ou de mauvaise foi.

1-6 ATTENTES VIS-À-VIS DE LA POLITIQUE DE DÉNONCIATION

L'objectif de la politique de dénonciation est de décourager les mauvaises pratiques et de promouvoir la transparence pour la protection de FBNBank Sénégal et pour cela il est important de développer une culture dans laquelle les employés et les parties prenantes sont encouragés à exprimer leurs préoccupations et en même temps leur droit, leur intégrité et leurs intérêts seront protégés par l'autorité.

L'existence de cette politique de dépôt de plainte sera diffusée à toutes les parties prenantes de FBNBank Sénégal : employés, clients, fournisseurs, consultants....

Cette notification sera visible sur les brochures des produits bancaires, les rapports annuels et sur le site web de la banque, où nous soulignons la protection accordée aux dénonciateurs sur la façon dont la dénonciation d'un comportement abusif par un employé de la banque et l'autorité compétente auprès de laquelle déposer une plainte.

2- PROCÉDURE DE DÉNONCIATION

2.1 SOUMISSION DE LA DENONCIATION (Qui peut se plaindre?)

Toute personne qui a observé une faute à signaler peut faire part de ses préoccupations aux parties désignées, comme le prévoit la présente politique, à condition qu'elles soient faites de bonne foi et que la divulgation soit vraie et raisonnable.

- Les employés sont des dénonciateurs internes qui signalent des incidents de mauvaise conduite dans une organisation impliquant un pair/collègue, un superviseur ou même un cadre supérieur.
- Les dénonciateurs externes, qui sont pour la plupart des clients/fournisseurs, signalent les actes répréhensibles des employés au comité de dénonciation.

2.2 PROCÉDURE DE DIFFUSION (Comment ? Qui ?)

Les modalités et les procédures de dénonciation ou de dépôt d'une plainte dépendent du fait que l'auteur de la déclaration de plainte ou de l'information est un membre du personnel de FBNBank Sénégal ou un étranger. Le personnel de FBNBank Sénégal doit fournir des informations sur les transactions, les opérations et toute autre activité de FBNBank Sénégal, qu'elle soit interne ou externe.

D'autre part, les révélations et les plaintes des parties externes sont censées porter sur les cas de fraude, de corruption et d'autres irrégularités au sein de FBNBank Sénégal.

2.2.1 PROCÉDURE DE DÉNONCIATION INTERNE

Le Directeur de la conformité, le Responsable du contrôle interne et le Directeur de l'audit interne sont les seules autorités compétentes désignées pour recevoir les plaintes. Ils sont les membres du comité de dénonciation. Le Président du Comité est le Directeur de la conformité.

Afin de protéger la confidentialité de la plainte, les informations doivent être présentées sous ou via les formulaires suivants :

- une lettre au format standard portant la mention "strictement privé et confidentiel" et "à n'ouvrir que par le destinataire" ou
- par fax, ou
- par courrier électronique à l'adresse suivante :

Attention: Comité de dénonciation

Zone 15 Rond Point Ngor Almadies, Dakar Sénégal

Email : denonciation-fbnbanksenegal@fbnbanksenegal.com

| Contact Person | Phone Number |
|---------------------------------|--------------------|
| Directeur de l'audit interne | 00221 77 657 91 07 |
| Responsable du contrôle interne | 00221 78 547 12 63 |
| Directeur de la conformité | 00221 77 657 91 07 |

Le personnel peut également appeler ou envoyer des SMS aux numéros de téléphone dédiés suivants :

| Contact Person | Phone Number |
|--|--|
| Dénonciation Email | whistleblowing@firstbanknigeria.com |
| Appelez ou envoyez des SMS à des numéros de téléphone dédiés | -08127166777-09070366415-09070366416 |
| Directeur de la conformité du groupe | Adeyemi.O.Ogunmoyela@firstbanknigeria.com |
| Directeur de l'audit du groupe | Chief.AuditExecutive@firstbanknigeria.com |

Tout membre du personnel de FBNBank Sénégal peut faire connaître ses allégations ou ses préoccupations en utilisant le système de signalement ou, si vous le préférez, par l'intermédiaire du Comité de dénonciation. Si l'employé ne se sent pas à l'aise pour discuter du cas avec le comité de dénonciation, ou s'il pense qu'il y a un conflit d'intérêt potentiel ou s'il hésite pour toute autre raison à divulguer des informations au comité de dénonciation, il a la possibilité de s'adresser au Directeur Général, au Conseil d'Administration ou au Bureau du Groupe.

Le contenu de la plainte doit préciser le contexte dans lequel les erreurs ou les irrégularités ont été commises (étayé par des informations concernant les dates pertinentes, les personnes impliquées et une description claire de la faute ou de l'irrégularité), et suivi d'une explication de la préoccupation du dénonciateur qui va signaler les erreurs ou les irrégularités qu'il a vues. Les preuves à l'appui des allégations, si elles sont disponibles, seraient utiles à l'enquête.

Les parties extérieures à FBNBank Sénégal sont libres d'utiliser les canaux fournis pour signaler leurs plaintes et observations de manière confidentielle. Le Comité de dénonciation enregistre et trie toutes les informations reçues des parties à l'intérieur et à l'extérieur de FBNBank Sénégal par les canaux de communication prévus dans la politique de la présente politique. Une fois enregistrées, le Comité de dénonciation estime ces informations afin de déterminer si elles sont crédibles, sérieuses et vérifiables.

3. PROCESSUS D'ENQUÊTE SUR LES DÉNONCIATIONS

Une évaluation préliminaire permet au Releveur de déterminer s'il est approprié de lancer une enquête approfondie. Cette évaluation se fonde sur les informations et les preuves documentaires fournies par le dénonciateur et examine si la divulgation est fondée sur des informations fiables et si elle a été faite honnêtement et de bonne foi.

- Dès réception de la plainte, le Comité de dénonciation doit immédiatement fournir les informations à l'Administrateur Directeur Général/administrateur Exécutif avant de procéder à l'enquête.
- Le Comité d'alerte doit, dans les 7 jours suivant la réception de la préoccupation du dénonciateur, examiner la plainte :
 - Accuser réception de la ou des questions soulevées.
 - Effectuer un examen préliminaire pour vérifier la validité de la demande et déterminer si les préoccupations relèvent ou non du champ d'application de la dénonciation.

Les objectifs de l'enquête sont les suivants :

- Déterminer si un acte répréhensible a été commis sur la base des préoccupations soulevées et, dans l'affirmative, dans quelle mesure ; et
- Pour minimiser le risque de nouveaux méfaits, prévenir toute nouvelle perte d'actifs, atteinte à la réputation de la Banque et, si possible, protéger toutes les sources de preuve.
- Si l'enquête préliminaire montre que les préoccupations relèvent des préoccupations à signaler, une enquête complémentaire est alors menée. Le Comité de dénonciation renvoie l'affaire aux services compétents pour suite à donner. Si une activité criminelle

a eu lieu, l'affaire peut être renvoyée à la police et, si nécessaire, des mesures juridiques appropriées peuvent être prises. Le Comité de dénonciation, en plus d'informer la police, doit porter l'affaire à l'attention de la Direction. Le Directeur de l'audit interne informe le dénonciateur de l'état d'avancement de l'enquête si cela est jugé nécessaire.

- À l'issue de l'enquête, le Comité de dénonciation soumet un rapport détaillé à l'Administrateur Directeur Général/Administrateur Exécutif et au Directeur du Capital Humain et des Services Généraux pour qu'ils prennent les mesures appropriées conformément aux politiques approuvées de la Banque.

Le cas échéant, le Comité de dénonciation tiendra le dénonciateur informé des progrès et des résultats de l'enquête, dans les limites du maintien de la confidentialité ou du respect des restrictions légales en général. Il n'est pas tenu de contacter la partie suspecte pour tenter de déterminer les faits ou d'exiger une restitution et ne doit pas discuter ou divulguer des informations sur l'affaire à un tiers interne ou externe.

S'il n'est pas satisfait de l'issue de l'enquête, un dénonciateur peut avoir recours au Président du Conseil d'Administration, ce qui n'affectera pas le droit fondamental du dénonciateur de demander réparation devant les tribunaux.

En outre, le Directeur de l'audit interne doit périodiquement soumettre un résumé des cas signalés et de leurs résultats au Président du Comité d'Audit et de Gestion des Risques du Conseil d'Administration (BARAC).

4- MESURES DE PROTECTION ET CONFIDENTIALITÉ DU DÉNONCIATEUR

Toute personne honnête qui divulgue, dans le cadre de la présente politique, un comportement contraire à l'éthique, bénéficiera de la protection de FBNBank Sénégal et recevra une protection et si possible une assurance contre toute forme de représailles résultant de l'auteur ou des auteurs de ce comportement.

L'identité du dénonciateur sera maintenue strictement confidentielle en toutes circonstances.

La protection du dénonciateur sera révoquée si la Banque estime, sur la base de son enquête ou au cours de celle-ci, que le dénonciateur lui-même a participé au comportement répréhensible divulgué ; la divulgation du comportement répréhensible est compromise par ses intérêts personnels.

Toutes les fausses allégations du personnel feront l'objet de mesures disciplinaires.

À la discrétion de la Direction, une récompense peut être accordée au dénonciateur s'il s'avère que les informations divulguées ont permis à la FBNBank Sénégal de prendre des mesures de rectification et de minimiser les pertes potentielles ou de réputation.