

aéma
G R O U P E

GROUPE
MUTUALISTE
DE PROTECTION

AÉSIO
MUTUELLE

MACIF



C O D E D E C O N D U I T E

J U I N 2 0 2 1

S O M M A I R E



03

MESSAGE
DU PRÉSIDENT ET
DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

04

NOS
VALEURS

06

LE CADRE
RÉGLEMENTAIRE

07

DÉFINITIONS

08-17

LES RÈGLES DE CONDUITE
EN MATIÈRE DE LUTTE
CONTRE LA CORRUPTION
ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

18

SANCTIONS

19

ANNEXE 1

20

ANNEXE 2

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



Pascal Michard

PRÉSIDENT D'ÂÉMA GROUPE

Adrien Couret

DIRECTEUR GÉNÉRAL D'ÂÉMA GROUPE

« Aéma Groupe ambitionne d'apporter, dans un monde toujours plus complexe, une réponse humaine, moderne et performante en matière de protection à plus de 8 millions de personnes, afin de mieux les accompagner face à tous les aléas de la vie.

Cette mission engage notre groupe dans une démarche active de respect des valeurs humaines de bienveillance, de sincérité, de transparence, de probité et de loyauté vis-à-vis de nos sociétaires, adhérents et de l'ensemble des parties prenantes d'Aéma Groupe.

Elle oblige les dirigeants, élus et salariés de notre groupe à être exemplaires et à renforcer en permanence nos engagements règlementaires et sociétaux, nos objectifs de protection et notre responsabilité sociale d'entreprise.

Aussi, sécuriser Aéma Groupe contre le risque de corruption est une démarche essentielle dans laquelle l'ensemble de ses collaborateurs et élus s'inscrivent.

A cet effet, Aéma Groupe poursuit son engagement à conduire ses activités de manière éthique, transparente et dans le respect de l'ensemble des législations et réglementations nationales ou internationales incriminant la corruption et le trafic d'influence. **Cet engagement se traduit par l'adoption d'une politique de « tolérance zéro » face à la corruption et par la mise en œuvre d'un dispositif qui sera régulièrement contrôlé et actualisé, visant à prévenir et détecter des comportements susceptibles de caractériser de tels faits.**

Quel que soit le statut, la fonction, votre niveau de responsabilité au sein d'Aéma Groupe, nous saluons et encourageons votre constante implication à respecter l'ensemble des règles de bonne conduite exposées dans le présent code pour préserver la réputation, l'image et les bonnes relations de l'entreprise avec ses parties prenantes.

Le Président et le Directeur Général d'Aéma Groupe, auxquels se joignent les dirigeants de toutes les entités du Groupe, vous invitent à en prendre connaissance et à les respecter scrupuleusement dans le cadre de la conduite quotidienne de vos activités.

La réalisation d'objectifs de développement ne saurait justifier la violation des principes et valeurs qu'Aéma Groupe a toujours fait respecter dans le cadre de la conduite de ses activités et dans les relations qu'il entretient avec ses partenaires privés ou publics.

En cas de doute sur la bonne conduite à adopter, nous vous invitons à vous rapprocher de votre supérieur hiérarchique, du président de l'instance de gouvernance dont vous êtes membre et/ou du comité anti-corruption. Si vous êtes témoin d'un comportement contraire à ces dispositions nous vous invitons à utiliser notre dispositif d'alerte interne.

Nous avons pleinement confiance en votre vigilance et votre discernement afin de prévenir tout comportement incompatible avec ces règles, et plus généralement avec les valeurs de notre Groupe mutualiste de protection.

NOS VALEURS

Les dispositions figurant ci-après, sans être exhaustives, représentent les grands principes et valeurs que le Groupe Aéma Groupe¹ (ci-après « Groupe ») entend respecter. Ils ont été réunis autour de trois axes :

- se conformer aux normes,
- agir avec honnêteté, loyauté, professionnalisme et impartialité vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes,
- refuser de travailler avec toute personne (clients/tiers/collaborateurs²) dont les agissements sont illicites.

En outre, ces principes s'inscrivent parmi l'un des piliers de l'identité mutualiste du Groupe à savoir l'éthique.

La philosophie et la vision du Groupe en matière d'éthique mettent en avant en particulier les valeurs :

- d'humanité (intégrité, bienveillance, humanisme),
- de citoyenneté (« sans actionnaire », représentativité, gouvernance démocratique, mutualisme, consensus),
- de responsabilité sociale (prévention, solidarité, force du collectif et engagements sociétaux).

Ces fondements étant fixés, l'objectif du Groupe est de mettre en œuvre et maintenir un dispositif permettant leur respect par l'ensemble des collaborateurs du Groupe ou liés au Groupe. Ce dispositif anticorruption s'inscrit dans le cadre de la politique de maîtrise du risque de non-conformité aux normes applicables aux activités du Groupe, risque pouvant entraîner une sanction administrative ou judiciaire, une perte financière significative et une atteinte à la réputation du Groupe ou à l'une des entités³ le composant.

SE CONFORMER AUX NORMES

Le Groupe place le respect des obligations qui lui incombent, dans l'exercice de ses activités et de toute opération connexe, au plus haut niveau de ses valeurs. Nous nous engageons à respecter l'ensemble des normes de droit auquel le Groupe est soumis, au rang desquelles figurent toutes les législations ou réglementations visant à lutter contre la corruption et le trafic d'influence. A cette fin, le Groupe s'engage à mettre en œuvre toutes les mesures destinées à prévenir et à détecter la commission de telles atteintes à la probité.

AGIR AVEC HONNÊTÉTÉ, LOYAUTÉ, PROFESSIONNALISME ET IMPARTIALITÉ

Le Groupe veille à agir avec honnêteté, loyauté, professionnalisme et impartialité dans ses actes sans porter atteinte à son fonctionnement ni à sa réputation.

De manière générale, le Groupe s'engage à conserver une attitude loyale dans les relations d'affaires et conforme à l'éthique professionnelle en cause dans cette relation, de fournir des produits et services qui correspondent au mieux aux attentes et intérêts du client, de fournir une information sincère et non trompeuse.

Le Groupe veille à ce que les salariés et mandataires sociaux du Groupe agissent de manière professionnelle. Ils s'engagent notamment à faire preuve de respect des autres, à favoriser le travail d'équipe, à protéger les intérêts du Groupe, à contribuer à la mise en œuvre de meilleures pratiques, à se conformer aux instructions et à respecter les procédures internes existantes.

1. Groupe Aéma Groupe : s'entend de l'ensemble composé des personnes morales suivantes : (1) l'entreprise mère du groupe Aéma Groupe au sens de l'article L 356-1 du Code des assurances et toutes entreprises filiales et entreprises liées au sens dudit article ; (2) toute personne morale actuelle ou future contrôlée par l'entreprise mère au sens des articles L 233-3 et L 233-16-II et III du Code de commerce ; (3) toute entreprise avec laquelle l'entreprise mère établit des comptes consolidés ou combinés au sens des articles L 233-16 du Code de commerce, L 345-2 et R 345-1-1 du Code des assurances, L 212-7 du Code de la mutualité et L 931-34 du Code de la sécurité sociale ; (4) toute personne morale soumise au contrôle des structures précitées aux points (1), (2) et (3).

2. Collaborateurs : pour les besoins du présent Code, la notion de Collaborateur désigne les personnes suivantes : Salarié de l'une des entités du Groupe Aéma Groupe concernée, Mandataire social de l'une des entités du Groupe Aéma Groupe, Toute personne externe au Groupe Aéma Groupe intervenant de façon habituelle ou occasionnelle, directement ou indirectement au titre d'un Contrat.

3. Entité : s'entend de chaque entreprise composant le Groupe Aéma Groupe.

REFUSER DE TRAVAILLER AVEC TOUTE PERSONNE (CLIENTS/TIERS/COLLABORATEURS) DONT LES AGISSEMENTS SONT ILLICITES

Le Groupe a conscience des risques juridiques et de réputation générés par la commission d'actes de corruption ou de trafic d'influence. Dans ce cadre et afin de les maîtriser, le Groupe s'est doté d'une organisation et de procédures internes visant à lutter contre la fraude, le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption qui lui incombent et enjoint toute personne de son groupe à s'y conformer.

Ces principes sont en accord avec les valeurs mutualistes du Groupe. Nombre d'entre eux reflètent des obligations réglementaires et ne pas s'y conformer pourrait entraîner, outre un risque commercial ou d'image, un risque de sanctions professionnelles ou judiciaires.



LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

NORMES PUBLIQUES

Le Groupe place le respect des obligations qui lui incombent, dans l'exercice de ses activités et de toute opération connexe, au plus haut niveau de ses valeurs. Nous nous engageons à respecter l'ensemble des normes de droit auquel le Groupe est soumis, au rang desquelles figurent toutes les législations ou réglementations visant à lutter contre la corruption et le trafic d'influence (loi « Sapin 2 », dispositions du code pénal français sur la corruption et le trafic d'influence, Convention des Nations Unies contre la corruption, Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption etc.). A cette fin, le Groupe s'engage à mettre en œuvre toutes les mesures destinées à prévenir et à détecter la commission de telles atteintes à la probité.

NORMES PRIVÉES

Les normes privées visent l'ensemble des règles fixées dans des accords de nature professionnelle ou relatifs à des activités annexes s'y rapportant (codes, chartes, convention, contrat, etc.) engageant Aéma Groupe ou l'une des entités composant le Groupe auprès d'organismes publics ou privés, de clients ou de tiers.

NORMES INTERNES

Les chartes ou codes internes, les statuts ainsi que les décisions émanant des organes de gouvernance du Groupe forment le corpus des normes internes du Groupe. A ce titre, le Groupe œuvre afin que ces normes soient diffusées et respectées en interne.

CHAMP D'APPLICATION DU CODE DE CONDUITE

Les dispositions de ce Code sont applicables, en toutes circonstances et sans exception aux entités composant le Groupe.

Le Code est donc applicable à l'ensemble des collaborateurs de ces entités que celles-ci soient situées en France ou à l'étranger, ainsi qu'à leurs collaborateurs extérieurs et occasionnels. Et ce, sans préjudice de l'application de législations ou de réglementations anticorruption locales plus exigeantes le cas échéant.

Chaque entité d'Aéma Groupe adopte le présent Code dans le cadre du processus décisionnel et d'instruction d'Aéma Groupe. Elles peuvent cependant adopter leur propre code de conduite si les spécificités de l'Entité le requièrent et sous réserve d'une validation préalable de ces spécificités par le Comité anticorruption⁴. Ces entités seront identifiées en annexe 1 du présent Code.

Le Groupe a conscience des risques juridiques et de réputation résultant de la fraude ou de toute activité de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme. Dans ce cadre et afin de les maîtriser, le Groupe s'est doté d'une organisation et de procédures internes spécifiques visant à assurer le respect des obligations qui lui incombent en la matière et enjoint tous les collaborateurs du Groupe à s'y conformer.

Ce Code de conduite trouve également à s'appliquer dans le cadre des relations que le Groupe entretient avec ses clients, fournisseurs, et, plus généralement, l'ensemble de ses partenaires.

Celui-ci sera mis à jour chaque fois qu'une évolution significative du dispositif de conformité anticorruption du Groupe le justifiera.



4. Comité anticorruption : le Comité anticorruption est composé à la date des présentes du directeur (ou de son représentant) de la Direction juridique, des ressources humaines, de la gestion des risques et de la conformité et contrôle interne. La présidence de ce comité est confiée au Directeur de la Conformité et du Contrôle interne (Cette composition pourra évoluer sans qu'il soit nécessaire de modifier le présent code dès lors que la nouvelle composition sera diffusée à l'ensemble des collaborateurs). Ce comité est en charge du conseil auprès des Collaborateurs pour toutes interrogations sur l'interprétation des règles de conduite édictées dans le Code de conduite et du recueil et du traitement des alertes.

DÉFINITIONS

À des fins pédagogiques, les notions de corruption et de trafic d'influence sont expliquées, de manière générique, à travers les définitions reproduites ci-après.

Corruption

La corruption est le comportement par lequel une personne travaillant dans la fonction publique ou le secteur privé, demande ou accepte un bien ou un service (argent, voyage, cadeau etc.) en contrepartie de la réalisation ou l'abstention d'un acte relevant de ses fonctions.

Ces comportements peuvent être qualifiés de :

- Corruption privée : l'acte est commis entre deux personnes privées (un acheteur d'une société A et un commercial d'une entreprise B par exemple),
- Corruption publique : l'acte est commis entre une personne exerçant une fonction publique et une personne privée (un salarié d'une société C et un fonctionnaire par exemple)

Trafic d'influence

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne d'user de sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision d'une autorité ou d'une administration publique.

LES RÈGLES DE CONDUITE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Ce Code de Conduite a été mis en place pour permettre à l'ensemble de nos parties prenantes⁵ de se familiariser avec les principes et règles de conduite à respecter dans la conduite quotidienne de nos activités afin de lutter contre la corruption et le trafic d'influence.



LES CADEAUX ET INVITATIONS

Les collaborateurs du Groupe peuvent offrir ou recevoir légitimement des cadeaux dans le cadre des relations sociales qu'ils entretiennent avec nos parties prenantes. Il convient cependant de toujours garder à l'esprit que l'offre ou l'acceptation de tels avantages est susceptible de porter atteinte à l'indépendance de la personne qui les reçoit. Par exemple, si l'intention réelle est d'influencer celle-ci dans le but qu'elle accomplisse un acte de sa fonction, l'octroi d'un cadeau peut être constitutif d'un acte de corruption et mettre le collaborateur ou le Groupe en situation d'infraction. De plus, une telle pratique peut être interdite ou encadrée par certaines législations localement applicables ou par la politique de la société du bénéficiaire (la personne qui reçoit un cadeau ou une invitation d'un collaborateur du Groupe).

Par conséquent, pour prévenir tout risque de conflit d'intérêts, les collaborateurs du Groupe sont tenus de respecter les règles de conduite suivantes :

- les collaborateurs du Groupe ne sont pas autorisés à solliciter auprès de tiers des services, cadeaux ou invitations (à des événements sportifs, culturels ou mondains etc.),
- les collaborateurs du Groupe sont tenus de s'abstenir de proposer à un tiers tout service, cadeau ou invitation en vue d'obtenir un avantage indu,
- les collaborateurs du Groupe doivent systématiquement refuser tout service, cadeau ou invitation dont le but serait d'obtenir un avantage indu de quelque nature que ce soit ou qui serait de nature à affecter leur indépendance en ayant pour effet de se sentir redevable vis-à-vis de la personne qui offre cet avantage,
- les cadeaux et invitations offerts ou reçus doivent toujours :
 - se faire avec l'autorisation préalable du supérieur hiérarchique ou du président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social,

- se faire dans un cadre professionnel,
 - être reçus ou offerts au nom du Groupe,
 - être payés par l'entité du Groupe concernée et non par les collaborateurs.
- la valeur de ces présents doit toujours être raisonnable et appropriée à la circonstance et la situation du bénéficiaire,
 - les cadeaux et invitations reçus ou offerts à un tiers doivent rester occasionnels,

Tout salarié est invité à se rapprocher de son supérieur hiérarchique ou du président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social ou du Comité anticorruption pour toute question ou doute sur l'interprétation des règles internes encadrant l'offre et l'acceptation de cadeaux ou d'invitations.

Quelques questions à se poser avant d'offrir ou de recevoir un cadeau ou une invitation :

- Quelle est la valeur approximative du bien ?
- Respecte-t-il le sens de la mesure ?
- Serais-je embarrassé si mon entourage professionnel apprenait que je l'ai reçu ?
- D'autres cadeaux ou invitations ont-ils été proposés par la même personne ou organisation dans les derniers mois ?
- Le cadeau ou l'invitation sont-ils, par leur valeur ou leur récurrence, de nature à affecter l'exercice de mes fonctions ou à porter atteinte à la réputation de l'organisation ?
- Dans quel contexte s'inscrit cette proposition ?
- Le cadeau ou l'invitation sont-ils offerts par courtoisie ou à titre commercial, ou en vue d'obtenir une contrepartie ?
- À quel moment sont-ils offerts ?
- Prendrais-je la même décision si je n'acceptais pas le cadeau ou l'invitation ?

5. Parties prenantes : désigne l'ensemble de ceux qui participent à la vie économique du Groupe Aéma Groupe (salariés, clients, fournisseurs, actionnaires etc.) et ceux avec lesquels il est amené à interagir ou qui influent sur lui (société civile, syndicats etc.).

CAS PRATIQUE

Un fournisseur avec lequel je travaille habituellement m'envoie deux billets pour assister à la finale d'une compétition sportive depuis la tribune d'honneur.

Quels sont les risques en présence ?

Accepter un tel avantage pourrait altérer l'indépendance de mon jugement vis-à-vis de la situation de ce fournisseur voire, nuire à la réputation du Groupe.

Que dois-je faire ?

Refuser poliment ce cadeau en expliquant que le Code de conduite ne vous permet pas d'accepter un cadeau d'une telle valeur. Le cas échéant, proposer à cette personne de lui transmettre ce Code pour appuyer vos dires. Faites part de cette situation à votre supérieur hiérarchique ou au Président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social.



LE MÉCÉNAT ET LE PARRAINAGE (SPONSORING)

Si le mécénat et le parrainage ont tous deux pour effet la mise à la disposition d'autrui de biens appartenant à l'entreprise, ils sont soumis à une législation et un cadre réglementaire spécifique et se distinguent de la manière suivante :

- le mécénat a pour but de soutenir des œuvres d'intérêt général via notamment des dons en numéraire ou en nature, l'acquisition d'œuvres artistiques et sans rechercher un intérêt direct,
- le parrainage apparaît essentiellement comme une méthode publicitaire ayant pour but d'apporter un soutien matériel ou financier à une personnalité, une manifestation, un produit, un service ou une organisation dans le but de promouvoir son entreprise ainsi que ses biens et services.

Si de telles actions et projets sont en tous points conformes à notre ambition d'être un acteur engagé sur le plan sociétal, il convient toutefois de garder à l'esprit que de telles contributions faites au nom du Groupe ou utilisant ses moyens financiers pourraient être détournées de leur finalité première afin de dissimuler un avantage indu.

Les collaborateurs du Groupe sont donc tenus de respecter les règles de conduite suivantes :

- aucune contribution ne pourra être versée dans le but d'obtenir un avantage indu ou d'établir/maintenir une relation commerciale ou en contrepartie d'un avantage induement reçu,
- aucune action de mécénat ou action de parrainage ne pourra être faite au nom du Groupe :
 - sans au préalable avoir fait l'objet d'une étude conformément aux procédures en vigueur au sein du Groupe,
 - sans conduire des recherches approfondies sur la situation de l'organisation bénéficiaire afin de s'assurer notamment :
 - de l'existence de cette organisation et de l'historique des actions menées par celle-ci,
 - de sa réputation,
 - de la réputation de ses représentants,
 - de l'absence de conflits d'intérêts potentiels,
 - sans avoir fait l'objet d'un accord écrit comportant les dispositions contractuelles appropriées (clauses anticorruption, finalité du don ou du parrainage, etc.),
- ces contributions doivent faire l'objet d'un enregistrement comptable,
- ces contributions doivent être rendues publiques.

Pour toute question sur le sujet, contactez la Direction juridique Groupe.

CAS PRATIQUE

Travaillant au sein de la fondation MACIF, vous rencontrez à un dîner non professionnel un élu local, chargé de l'urbanisme dans une commune où le Groupe cherche à implanter une agence. Lors de la conversation vous lui présentez la fondation MACIF et lui faite part de la volonté de cette dernière de subventionner de nouveaux projets dans le domaine de l'habitat, la santé, la mobilité, la finance solidaire et la lutte contre l'isolement. Votre interlocuteur vous conseille de vous rapprocher du Président d'une association au sein de sa circonscription qui lutte « d'une manière merveilleuse » contre l'isolement des personnes âgées. Vous décidez de faire quelques recherches sur cette association. Vous découvrez d'une part, que celle-ci a été créée très récemment et d'autre part, que le Président de cette association n'est autre que le gendre de la personne rencontrée à ce dîner.

Quels sont les risques en présence ?

Dans un tel contexte, octroyer une subvention à cette association pourrait constituer un acte de trafic d'influence. En effet, en contrepartie du versement de cette subvention, l'élu local rencontré pourrait jouer de son influence auprès du Maire de sa commune afin de permettre au Groupe d'obtenir le permis de construire dont elle a besoin pour implanter sa nouvelle agence.

Que dois-je faire ?

Les éléments que vous avez relevés dans vos recherches peuvent constituer des « signaux d'alertes ». En effet, dans le cas où cet élu local serait dans la position d'octroyer un avantage indu au Groupe, les fonds alloués à cette association pourraient être détournés de leur finalité première.

C'est pourquoi vous devez documenter vos recherches et évoquer le sujet avec votre supérieur hiérarchique ou le président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social et/ou le Comité anticorruption.



LES CONTRIBUTIONS POLITIQUES

Si nous respectons le droit de nos collaborateurs de s'investir à titre individuel dans la vie politique et civique locale, le Groupe interdit formellement le financement d'activités politiques par une de ses entités ou en son nom.

On entend par contribution politique toute contribution directe ou indirecte ayant pour but d'apporter un soutien à un parti politique, un candidat ou un élu. Cette contribution peut consister en un versement d'argent ou de tout autre avantage (donation, réduction des frais ou application de tarifs réduits pour des produits ou services, parrainage d'un meeting de campagne ou d'un dîner de collecte de fonds, cadeaux, mise à disposition à titre gracieux ou à prix réduit d'installations ou de services - bureaux, reprographie etc.).

C'est pourquoi les collaborateurs du Groupe sont donc tenus de respecter les règles de conduite suivantes :

- s'interdire de parler au nom ou pour le compte du Groupe dans le cadre d'activités politiques,
- s'engager dans le cadre d'activités politiques uniquement hors de leur temps de travail,
- utiliser uniquement leurs propres ressources à cet effet.

Pour toute question sur le sujet, contacter votre supérieur hiérarchique ou le président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social ou le Comité anticorruption.

CAS PRATIQUE

Aéma Groupe, acteur majeur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS), a souhaité être présent à un Forum dédié à ces questions. Responsable de l'organisation de cet événement, vous souhaitez accroître notre visibilité en faisant intervenir sur notre stand une personnalité. M. X, auteur à succès de nombreuses publications sur l'ESS vous semble être la personne idéale. Cependant, M. X étant également Député, vous vous interrogez sur la compatibilité de cette intervention avec les règles d'Aéma Groupe en matière de contributions politiques.

Quels sont les risques en présence ?

L'intervention de cet élu sur le stand d'Aéma Groupe pourrait être perçue comme une forme de soutien à sa personne ou au parti dont il est membre.

Que dois-je faire ?

Demander à un candidat ou un élu d'intervenir contre rétribution à un événement organisé par Aéma Groupe peut s'apparenter à une contribution politique. C'est pourquoi vous devez contacter immédiatement votre supérieur hiérarchique ou le président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social ou le Comité anticorruption qui saura vous conseiller sur la « bonne » conduite à adopter.



LES ACTIONS DE REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS (OU DE LOBBYING)

La représentation d'intérêts désigne toute activité destinée à influencer une décision publique. Si le Groupe reconnaît la nécessité de défendre ses intérêts en apportant une expertise qui éclaire cette prise de décision, il ne saurait tolérer qu'une telle pratique soit pratiquée au mépris des lois et de la réglementation en vigueur. Or, un représentant d'intérêts dans le cadre de ses activités pourrait être en mesure d'octroyer un avantage indu à un responsable public dans le but d'influencer une décision publique en faveur du Groupe.

Afin de prévenir les risques de corruption ou de trafic d'influence, tout collaborateur du Groupe qui mènerait des activités pouvant être qualifiées de représentation d'intérêts est tenu notamment de :

- respecter les lois et règlements applicables ainsi que les meilleures pratiques encadrant ce type d'activités,
- respecter dans le cadre de ses activités les règles de conduite édictées dans ce présent Code, au rang desquelles figurent celles relatives aux cadeaux et invitations et à la prévention des conflits d'intérêts,
- être parfaitement transparent dans le cadre de ses activités : indiquer que ses démarches sont entreprises pour le compte du Groupe, délivrer des informations claires, et objectives aux responsables publics rencontrés dans le cadre de ses activités,
- ne pas promettre à un responsable public de lui allouer une contrepartie quelconque en échange d'une prise d'une décision favorable aux intérêts du Groupe,
- refuser de céder à toute sollicitation d'un responsable public visant à lui allouer une contrepartie quelconque en échange d'une décision favorable aux intérêts du Groupe,
- veiller, en cas de recours à des tiers pour mener à bien des activités de représentation d'intérêts au nom et pour le compte du Groupe, que ces relations soient établies sur la base d'un contrat écrit comportant des clauses anticorruptions adaptées (engagement au respect des lois, adhésion aux valeurs du Groupe et au Code de conduite, etc.),
- tenir un registre documenté intégrant l'ensemble des actions menées et les dépenses liées, le type de décision publique concernée et les catégories de responsables publics contactées dans le cadre des activités de représentation d'intérêts.

Tout collaborateur est invité à se rapprocher de la Direction Juridique Groupe ou de la Direction des Affaires Publiques pour toute question ou doute sur l'interprétation de la réglementation, des règles internes et des pratiques sur le sujet.

CAS PRATIQUE

Apprenant qu'un projet de loi actuellement en préparation impacterait négativement les activités du Groupe, un lobbyiste vous contacte et vous propose d'« intercéder en votre faveur auprès de certains députés ».

Quels sont les risques en présence ?

Si mener une action visant à éclairer une décision publique en toute transparence (lobbying) est licite, la même action pourrait être qualifiée de trafic d'influence ou même de corruption si sa finalité était de faire pression sur un décideur public dans le but d'obtenir une décision favorable aux intérêts du Groupe.

Que dois-je faire ?

Un tel comportement commis par un intermédiaire agissant au nom et pour le compte du Groupe pourrait exposer ce dernier à des poursuites pénales.

Le Groupe a adopté un principe de « tolérance zéro » face à la corruption.

Par conséquent, je rappelle à cette personne que ce type de comportement est contraire à la loi et aux valeurs du Groupe. Je n'hésite pas à l'appui de mes propos à faire référence aux dispositions du Code de conduite. Je fais remonter cet incident à mon supérieur hiérarchique ou le président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social et/ou au Comité anticorruption.



LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts individuels d'une personne sont susceptibles d'entrer ou semblent entrer en conflit, d'une façon ou d'une autre, avec les intérêts du Groupe. Cet intérêt individuel peut être direct ou indirect et concerner la personne elle-même ou ses proches.

Le Groupe veille à ce que ses collaborateurs fassent preuve de vigilance à l'égard des situations susceptibles d'influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de leurs activités professionnelles et donc de créer des conflits d'intérêts. En effet, des situations de conflits d'intérêts peuvent avoir pour effet d'obtenir un avantage indu et donc d'exposer le Groupe et ses collaborateurs à des sanctions pénales.

Le respect des procédures d'autorisation des conventions réglementées conclues directement ou indirectement avec ses dirigeants et administrateurs, participant de l'engagement du Groupe à prévenir la survenance de conflits d'intérêts au sein de notre organisation.

C'est pourquoi, afin de prévenir les conflits d'intérêts, il est demandé à l'ensemble des collaborateurs du Groupe de respecter les règles suivantes :

- identifier d'éventuelles interférences entre ses intérêts personnels et les intérêts du Groupe. Cette identification est complexe, c'est pourquoi au moindre doute, les collaborateurs sont invités à prendre conseil auprès de leur supérieur hiérarchique ou du président de l'instance de

gouvernance pour un mandataire social et/ou du Comité anticorruption,

- lorsqu'un collaborateur ou un de ses proches occupe un poste, une fonction ou détient un intérêt financier chez un partenaire d'affaires ou un concurrent du Groupe, celui-ci est tenu d'informer son supérieur hiérarchique ou le président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social et/ou le Comité anticorruption dès lors qu'une telle situation est susceptible d'interférer avec les fonctions ou les mandats qu'il occupe au sein du Groupe, ou pourrait sembler l'être,
- lorsqu'un collaborateur se trouve dans une situation de conflit d'intérêt, celui-ci est tenu d'informer son supérieur hiérarchique ou le président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social et de déclarer ce conflit d'intérêts conformément au procédure en vigueur et, le cas échéant, est tenu de se récuser du processus décisionnel auquel il est actuellement associé.

CAS PRATIQUE N°1

En tant que gestionnaire de contrat d'assurance, votre manager vous attribue un nouveau dossier. Dans le cadre de l'étude de ce dossier, vous constatez que l'assuré est votre cousin.

Quels sont les risques en présence ?

Dans la situation exposée, il apparaît que mes intérêts personnels et professionnels risquent d'entrer en conflit. L'indépendance et l'impartialité de mon jugement risquent de se trouver compromis.

Que dois-je faire ?

Vous devez immédiatement signaler ce conflit d'intérêts à votre supérieur hiérarchique et/ou le Comité anticorruption et vous récuser du processus décisionnel pour ce dossier.

CAS PRATIQUE N°2

Travaillant au sein de la Direction des achats, je suis chargé de sélectionner une entreprise dans le cadre de la passation d'un futur marché de travaux de rénovation d'un immeuble de bureaux. Or, mon conjoint est Chargé d'affaires d'une des sociétés soumissionnaires.

Quels sont les risques en présence ?

Dans la situation exposée, il apparaît que mes intérêts personnels et professionnels risquent d'entrer en conflit. L'indépendance et l'impartialité de mon jugement risquent de se trouver compromis.

Que dois-je faire ?

Vous devez immédiatement faire état de cette situation à votre supérieur hiérarchique et/ou déclarer ce conflit d'intérêts auprès du Comité anticorruption et vous récuser du processus décisionnel de sélection. Quel que soit le choix final, la transparence et la traçabilité de l'information étant essentiels pour prévenir les risques potentiellement générés par de telles situations de conflit d'intérêts, il conviendra de documenter l'ensemble des étapes du processus de passation de ce marché.



LES RELATIONS AVEC NOS PARTENAIRES D'AFFAIRES

Le Groupe s'engage à conserver une attitude loyale, conforme à l'éthique professionnelle et aux dispositions légales et réglementaires applicables dans les relations qu'il entretient avec ses partenaires d'affaires (clients, fournisseurs, sous-traitants, intermédiaires), et attend qu'il en soit de même pour ces derniers.

Le Groupe, conscient des risques juridiques et de réputation générés par la commission d'actes de corruption ou de trafic d'influence en lien avec des partenaires d'affaires, s'est doté d'une organisation, d'instructions et de procédures internes visant à assurer le respect des obligations de prévention et de détection des faits de corruption et de trafic d'influence qui lui incombent et enjoint l'ensemble de ses parties prenantes à s'y conformer.

Cela implique pour ses collaborateurs d'appliquer les règles suivantes :

- le Groupe exige de ses partenaires d'affaires qu'ils respectent strictement toutes les dispositions légales et réglementaires applicables à leurs activités ainsi que les valeurs et règles internes du Groupe,
- le Groupe s'engage avant toute entrée en relation d'affaires avec un de ses principaux partenaires à procéder à l'évaluation de ce dernier conformément aux procédures afférentes mises en place au sein du Groupe. Ces procédures d'évaluation se traduisent par la collecte d'informations et de documents permettant d'identifier et d'apprécier les risques de corruption en présence. Elles sont adaptées et proportionnées à la situation particulière du partenaire. Chaque évaluation réalisée a pour finalité de s'assurer de la respectabilité et de la compétence dudit partenaire d'affaires ; Elle sera archivée et périodiquement renouvelées,

- de conduire l'acte d'achat conformément aux processus définis au sein du Groupe, en respectant notamment les principes d'équité dans la consultation, la sélection, la négociation et la contractualisation,
- de communiquer, de manière proactive, nos engagements en matière de prévention et de détection de la corruption à l'ensemble de nos partenaires d'affaires et recueillir leur adhésion par le biais d'une clause contractuelle ou la signature d'une déclaration de conformité,
- toute entrée en relation avec un partenaire d'affaires devra être établie sur la base d'un contrat écrit comportant notamment le descriptif de la prestation, les modalités précises de fixation de la rémunération et des clauses anticorruption spécifiques (clauses précisant notamment son engagement au respect des lois, de la réglementation et des règles applicables en matière de lutte contre la corruption),

Aéma Groupe et les entités du Groupe se réservent le droit d'interrompre la relation contractuelle le liant avec un partenaire d'affaires qui aurait manqué à ses engagements en matière de prévention et de détection des risques de corruption et de trafic d'influence.

CAS PRATIQUE N°1

Collaborateur au sein d'Aéma Groupe, vous cherchez à recruter un nouveau collaborateur pour faire face à un accroissement de la charge de travail. Un de nos assistants RH vous transmet les Curriculum vitae des candidats ayant passés avec succès le cap du 1^{er} entretien. Un de nos principaux clients vous contacte dans le cadre des discussions que vous menez actuellement pour le renouvellement du contrat d'assurance de certaines entités de son groupe de société. Il vous informe au cours de cet échange que son fils a récemment candidaté pour intégrer votre direction et vous dit « qu'il serait ravi que son fils rejoigne Aéma Groupe ». Vous constatez que le CV de celui-ci est effectivement sur votre bureau.

Quels sont les risques en présence ?

Si vous acceptez de recruter cette personne sans respecter la procédure de recrutement habituelle, le recrutement d'un proche d'un de nos principaux clients pourrait constituer un avantage indirect octroyé à celui-ci dans le but de conserver une relation commerciale établie. Si des précautions particulières ne sont pas prises, un tel comportement pourrait être qualifié de corruption.

Que dois-je faire ?

Vous devez immédiatement faire état de cette discussion auprès de votre supérieur hiérarchique et /ou du Comité anticorruption qui saura vous conseiller sur la « bonne » conduite à adopter. Procédez au processus de recrutement sans tenir compte de la situation familiale du candidat. Si le fils de votre client n'est pas le meilleur candidat pour le poste, ne poursuivez pas avec lui la procédure de recrutement. Quel que soit votre choix final, la transparence et la traçabilité de l'information étant essentielles pour prévenir les risques potentiellement générés par de telles situations de conflit d'intérêts, documenter l'ensemble des étapes du processus de recrutement.

CAS PRATIQUE N°2

Travaillant au sein de la direction des achats, vous apprenez qu'un de vos principaux fournisseurs est mis en cause dans une affaire de corruption.

Comment réagissez-vous ?

Nous attendons de la part de nos fournisseurs qu'ils s'obligent à faire respecter des principes équivalents au présent Code de conduite dans le cadre de leur relation avec Aéma Groupe. Contactez immédiatement votre supérieur hiérarchique et/ou le Comité anticorruption qui saura vous conseiller sur la « bonne » conduite à adopter et analysera les actions à conduire à l'égard du fournisseur.



LES PAIEMENTS DE FACILITATION

Les paiements de facilitation sont des paiements non officiels de faibles montants versés dans le but d'assurer ou d'accélérer l'exécution d'actes administratifs courants et non discrétionnaires (obtention d'une licence, d'un visa, d'un permis, etc.).

Si certaines législations locales autorisent d'avoir recours à ce type de paiement, ils sont interdits dans la plupart des pays. C'est pourquoi, Aéma Groupe interdit purement et simplement de procéder au versement de paiements de facilitation.

CAS PRATIQUE

Vous êtes chargé d'accomplir des formalités administratives auprès d'une Autorité administrative étrangère afin de procéder au traitement des informations relatives à la gestion de nos clients.

Un agent de cette autorité vous propose d'accélérer le traitement de cette demande à la condition que vous fassiez ouvrir un compte bancaire à son nom, compte sur lequel devra être versé la somme de 500 EUR à l'ouverture. Ce montant vous paraît d'une valeur relativement faible au regard des avantages que l'obtention de cette autorisation dans les meilleurs délais vous procurerait.

Quels sont les risques en présence ?

Le versement d'un tel paiement pourrait constituer un paiement de facilitation. Or, Aéma Groupe, afin de prévenir les risques de corruption, interdit purement et simplement leur versement.

Que dois-je faire ?

Refuser de procéder à un tel versement et informer immédiatement votre supérieur hiérarchique ou le président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social et/ou le Comité anticorruption.



LES ACQUISITIONS, JOINT-VENTURES ET CONSORTIUMS

Acquérir une société ou participer à une Joint-Venture (ou filiale commune) ou à un Consortium sont des opérations importantes au cours desquelles des actes de corruption peuvent être commis. De plus, la responsabilité d'Aéma Groupe ou de l'une des entités du Groupe pourrait également, sous certaines conditions, être engagée pour des actes de corruption commis :

- avant l'acquisition et aurait continué postérieurement à son acquisition,
- par ou pour le compte d'une Joint-Venture ou d'un Consortium dans lequel Aéma Groupe ou l'une des entités du Groupe est partenaire.

Ainsi, le Groupe, ses collaborateurs, pourraient voir leur responsabilité mise en jeu, même s'ils n'ont pas commis directement d'actes de corruption.

A cet effet :

- le Groupe exige de ses partenaires d'affaires qu'ils respectent strictement toutes les dispositions légales et réglementaires applicables à leurs activités ainsi que les valeurs et règles internes du Groupe. Par conséquent, le Groupe refusera d'entrer en relation d'affaires avec un partenaire qui ne respecterait pas le même niveau d'exigence que lui en la matière,
- le Groupe s'engage avant toute acquisition ou création d'une Joint-venture ou d'un consortium à procéder à certaines vérifications, dites « vérifications anticorruption » de la « cible » ou du partenaire pressenti conformément aux procédures d'évaluation mise en place au sein du Groupe. Ces procédures se traduisent par la collecte d'informations et de documents permettant d'identifier et d'apprécier les risques de corruption en présence. Ces vérifications sont adaptées et sont adaptées et proportionnées aux enjeux de l'opération et au degré d'exposition au risque de corruption de la cible les collaborateurs du Groupe sont donc tenus de communiquer, de manière proactive, nos engagements en matière de prévention et de détection de la corruption à nos partenaires de Joint-Ventures ou de Consortium,
- l'accord conclu devra être établie sur la base d'un contrat écrit comportant des clauses anticorruption spécifiques,
- postérieurement à l'acquisition, le Groupe s'engage, le cas échéant, à conduire les actions de remédiation appropriées (notamment en déployant notre dispositif anticorruption au sein de l'Entité acquise),
- postérieurement à la création d'une joint-venture, en fonction de son pourcentage de détention, le Groupe s'assurera que les procédures et outils adéquats pour lutter contre la corruption et le trafic d'influence sont adoptés dès que possible.

CAS PRATIQUE

Aéma Groupe décide de participer un appel d'offre dans le but d'acquérir une société basée à l'étranger.

Le cabinet d'Avocats local chargé de mener à bien l'opération vous propose de vous associer à un partenaire local qui vous est présenté comme « une personnalité proche du Président de l'autorité chargée de délivrer l'indispensable agrément nécessaire à vos activités ».

Quels sont les risques en présence ?

Répondre favorablement à une telle sollicitation vous exposerait à des poursuites pour trafic d'influence d'agent public étranger.

Que dois-je faire ?

Refuser cette proposition et contacter immédiatement votre supérieur hiérarchique ou le président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social et/ou le Comité anticorruption qui saura déterminer quelles suites donner à cet incident (vérification de la réalisation d'une recherche préalable sur la probité du partenaire, interruption de la relation contractuelle avec ce cabinet d'avocats etc.).



LA RÉMUNÉRATION

La gestion de la rémunération s'inscrit dans le cadre du système de gouvernance du Groupe.

Elle permet :

- d'encadrer les rémunérations
- de définir les processus de gestion des attributions/ évolutions de rémunérations
- de piloter la rémunération dans un contexte global du Groupe dans l'accompagnement de la stratégie

Ainsi :

- le risque de corruption lié à la fixation de la rémunération des salariés du Groupe est pris en compte dans les processus RH et dans le cadre du programme de conformité anticorruption groupe que les salariés sont tenus de respecter,
- la détermination de la part variable (salaire variable) ou l'octroi et la conservation d'avantages périphériques (véhicules de fonction) au profit des salariés du Groupe ne peut en aucun cas être un moyen de les inciter à commettre un acte de corruption, à ne pas respecter les règles internes posées par le Groupe ou à ne pas révéler un manquement.

Pour toute information complémentaire en la matière, les salariés du Groupe sont invités à se rapprocher de leur supérieur hiérarchique ou de la Direction des ressources humaines de l'entité concernée.

CAS PRATIQUE

En tant que commercial, vous partagez avec votre épouse la crainte de ne pas voir évoluer votre rémunération de façon significative cette année. En effet votre rémunération fixe est déjà positionnée sur un niveau très satisfaisant au regard de votre maîtrise de cette fonction et vous savez que votre part variable qui a un caractère collectif au niveau de votre équipe avec des critères ciblés ne vous permettra pas de dégager un bonus important. Vous pensez en revanche que votre hiérarchie pourrait vous attribuer une prime exceptionnelle si vous êtes à l'origine d'une surperformance avérée sans lien avec le travail de l'équipe qu'il serait juste de récompenser.

Votre épouse responsable administrative au sein d'une collectivité territoriale vous informe que la direction immobilière de cette dernière va prochainement lancer un appel d'offre pour le renouvellement de ses polices d'assurances. Celle-ci vous propose d'user de son influence au sein de cette collectivité, afin de favoriser vos chances d'obtenir le marché au profit du Groupe et de vous donner un motif et des arguments pour tenter d'obtenir le versement de votre prime.

Quels sont les risques en présence ?

Répondre par la positive à une telle proposition pourrait vous exposer à des poursuites pénales pour complicité de trafic d'influence et exposer le Groupe à des poursuites pénales.

Que dois-je faire ?

Vous devez refuser immédiatement cette proposition, faire état de cette situation à votre supérieur hiérarchique et/ou déclarer ce conflit d'intérêts auprès du Comité anticorruption afin de définir ensemble la « bonne conduite » à adopter. Quel que soit le choix final, la transparence et la traçabilité de l'information étant essentiels pour prévenir les risques potentiellement générés par de telles situations de conflit d'intérêts, il conviendra de documenter l'ensemble des étapes du processus de passation de ce marché.



LES LIVRES ET REGISTRES COMPTABLES

Le Groupe dispose de procédures de traitement de l'information comptable qui notamment contribuent à prévenir et détecter des faits de corruption.

Afin de s'assurer que ses livres et registres comptables sont tenus conformément aux règles applicables, le Groupe:

- maintient à jour les livres et registres comptables en veillant à ce que chaque transaction soit :
 - dûment documentée,
 - correctement approuvée,
 - enregistrée de manière détaillée et précise afin de retranscrire régulièrement, sincèrement et fidèlement l'opération,
 - affectée au poste de dépense approprié,
- s'assure de la gestion, la conservation, l'archivage et la destruction des informations et documents comptables conformément aux règles applicables en la matière,
- s'assure de la tenue et de l'exactitude de l'ensemble des informations et documents comptables et financiers
- veille à ce que l'ensemble des informations et documents comptables soient conservés en toute sécurité afin de prévenir le risque de manipulation ou de destruction des données,
- applique et/ou permet l'accomplissement des contrôles destinés à s'assurer que les livres, registres et comptes ne soient pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence.

CAS PRATIQUE

Aéma Groupe fait l'acquisition d'un nouveau logiciel de comptabilité. A quelques semaines de la clôture comptable, il s'avère que la fiabilité dudit logiciel est remise en question. Vous craigniez que cet incident technique entraîne une certification avec réserve ou hors délai. Après avoir fait état de cette situation à votre commissaire aux comptes, ce dernier vous propose de procéder sans réserve à la certification de vos comptes en contrepartie de la prorogation de son mandat.

Quels sont les risques en présence ?

Céder à une telle sollicitation constituerait un acte de corruption.

Que dois-je faire ?

Refuser cette proposition et contacter immédiatement votre supérieur hiérarchique et/ou le Comité anticorruption qui saura déterminer quelles suites donner à cet incident (mettre fin au mandat du commissaire aux comptes etc.)

DEMANDE D'INFORMATION CONCERNANT LES RÈGLES DE CONDUITE

<i>Domaines</i>	<i>Contacts</i>
Les cadeaux et invitations	Le supérieur hiérarchique ou le président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social ou le Comité anticorruption
Le mécénat et le parrainage (sponsoring)	La Direction Juridique Groupe
Les contributions politiques	Le supérieur hiérarchique ou le président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social ou le Comité anticorruption
Les actions de représentation d'intérêts (ou de lobbying)	La Direction Juridique Groupe ou la Direction des Affaires Publiques
Les conflits d'intérêts	Le supérieur hiérarchique ou le président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social ou le Comité anticorruption
Les relations avec nos partenaires d'affaires	Le supérieur hiérarchique ou le président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social ou le Comité anticorruption
Les paiements de facilitation	Le supérieur hiérarchique ou le président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social ou le Comité anticorruption
Les acquisitions, joint-ventures et consortiums	La Direction Juridique Groupe
La rémunération	Le supérieur hiérarchique ou le Comité anticorruption
Les livres et registres comptables	Le supérieur hiérarchique ou le Comité anticorruption

SANCTIONS

Le Groupe a adopté une politique de « tolérance zéro » face à la corruption et au trafic d'influence.

Tout manquement ou violation aux règles édictées dans le présent code peuvent avoir des conséquences juridiques et financières graves, mais aussi nuire durablement à la réputation du Groupe. Il est donc essentiel de les respecter.

SANCTIONS PUBLIQUES

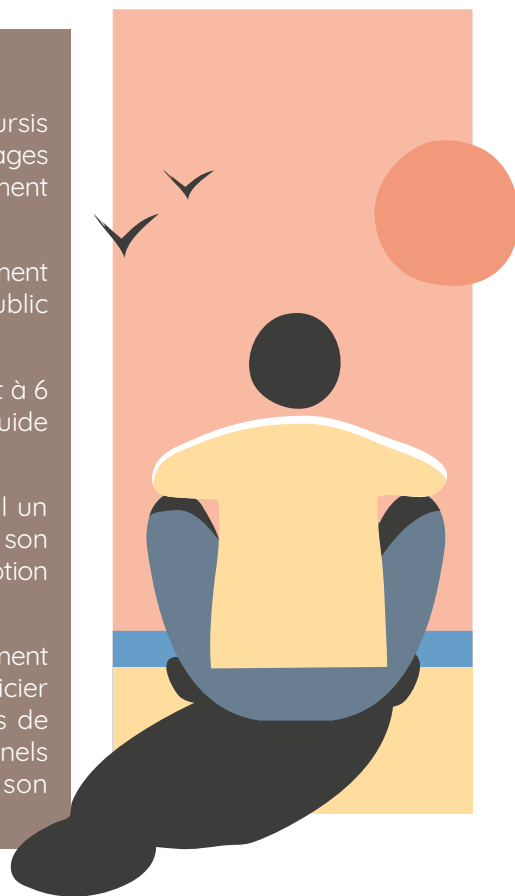
Les sanctions s'appliquent aux personnes physiques et personnes morales. Les personnes physiques peuvent encourir des peines d'emprisonnement et des peines d'amendes (en France : 10 ans d'emprisonnement et 1 millions d'euros d'amendes), les personnes morales peuvent subir des sanctions commerciales, financières et administratives (en France : amende de 5 millions d'euros à 30% du chiffre d'affaires, affichage et diffusion de la décision de condamnation, etc.).

SANCTIONS INTERNES

Les comportements non conformes aux engagements et principes du Groupe en matière de prévention et de détection des faits de corruption et de trafic d'influence exposeront leurs auteurs aux sanctions disciplinaires conformément aux dispositions du règlement intérieur applicable (ou tout autre document ayant une valeur équivalente).

EXEMPLES DE SANCTIONS :

- cadre du secteur privé condamné à 3 mois de prison avec sursis et 10 000 € d'amende pour avoir perçu pour 40 000 € de voyages par plusieurs de ses fournisseurs en contrepartie du renouvellement de leurs contrats,
- deux responsables d'un groupe français condamnés respectivement à 5 000 € et 10 000 € d'amende pour corruption d'agent public étranger,
- salarié condamné à 10 mois d'emprisonnement avec sursis et à 6 000 € d'amende pour avoir versé une somme d'argent en liquide en vue d'obtenir un marché au profit de son employeur,
- salarié licencié pour avoir utilisé à titre exclusif et personnel un véhicule luxueux mis à sa disposition par un fournisseur de son entreprise et renvoyé devant une juridiction pénale pour corruption (en attente de jugement),
- salarié condamné pour corruption active (3 mois d'emprisonnement ferme et 15 mois avec sursis) et licencié pour avoir fait bénéficier d'attributions de marché à des transporteurs, prestataires de services de son employeur contre l'octroi d'avantages personnels pour ses proches (embauches de certaines personnes de son entourage au sein de ces prestataires).



ANNEXE 1 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

GROUPE OFI

Le code de déontologie et le dispositif d'alerte mis en place par le Groupe OFI sont en cohérence avec les règles applicables en la matière au sein du Groupe et tiennent compte des spécificités liées à la réglementation qui lui est applicable.

AÉSIO MUTUELLE

Le code de conduite et le dispositif d'alerte mis en place par Aésio Mutuelle sont en cohérence avec les règles applicables en la matière au sein du Groupe. Les administrateurs Aésio seront soumis à un code de conduite spécifique.

A N N E X E 2

COMMENT SIGNALER UNE ALERTE ?

Le dispositif d'alerte interne a été mis en place au sein d'Aéma Groupe afin de permettre à l'ensemble des collaborateurs du Groupe (hors dispositif spécifique mis en place au sein des entités du groupe cités en annexe 1):

- d'obtenir des informations et des conseils en cas d'interrogations sur l'interprétation des règles de conduite édictées dans le Code de conduite ou sur la « bonne » conduite à adopter dans une situation qui leur paraîtrait délicate,
- de signaler de manière désintéressée et de bonne foi⁶ l'existence de conduites ou de situations dont ils ont eu personnellement connaissance et qui leur paraîtraient contraires à ce Code de conduite.

Ce dispositif d'alerte peut également être utilisé pour signaler :

- un crime ou un délit,
- une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France,
- une violation grave et manifeste d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement,
- une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement,
- une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

A cet effet, tout collaborateur du Groupe est donc invité à se rapprocher de son supérieur hiérarchique ou du président de l'instance de gouvernance pour un mandataire social, sauf dans l'hypothèse où celui-ci serait l'auteur du comportement incriminé, et/ ou du Comité anticorruption, afin d'être orienté et conseillé.

Le dispositif d'alerte mis en place au sein d'Aéma Groupe garantit la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des faits objets du signalement et des personnes visées par le signalement.

A cet effet, tout collaborateur du concerné est invité à signaler, dans les meilleurs délais, toute conduite ou situation qu'il estimerait incorrecte ou incompatible avec les dispositions énoncées dans le présent Code. A cet effet le collaborateur est invité à saisir le Comité anticorruption au travers de la plateforme dédiée mise à sa disposition.

Le signalement doit contenir autant d'informations précises que possible, afin de permettre une juste évaluation de la nature, de l'étendue et de l'urgence de la situation. Dans la mesure du possible, il doit être étayé par des preuves écrites.

Les collaborateurs du Groupe sont invités à se reporter à la procédure d'alerte Groupe pour obtenir de plus amples informations sur le dispositif d'alerte mis en place en son sein. Y sont notamment abordés les points suivants :

- les rôles du supérieur hiérarchique et du Comité anticorruption,
- les dispositions prises pour garantir la stricte confidentialité du système (l'identité de l'auteur du signalement, des faits objets du signalement et des personnes visées par le signalement),
- la règle relative au traitement des signalements anonymes,
- les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement fournit, le cas échéant, les informations ou documents à l'appui de son signalement,
- les modalités d'échange avec l'auteur du signalement,
- les dispositions prises pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de son alerte et du délai prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité,
- les dispositions prises pour informer l'auteur du signalement et, le cas échéant, les personnes visées par celui-ci, de la clôture de la procédure,
- les dispositions prises pour détruire, si aucune suite n'a été donnée, les éléments du dossier permettant d'identifier l'auteur du signalement et les personnes visées par le signalement.

6. Les notions de « bonne foi » et de « désintéressement » doivent être entendues de la manière suivante : le lanceur d'alerte doit rapporter les faits qu'il a lui-même constatés et dont il pense raisonnablement qu'ils constituent des faits prohibés. Il doit agir sans malveillance et sans rechercher son profit personnel.

COMMENT SE FORMER ?

Dans le but de permettre à ses salariés de mieux appréhender les enjeux de la lutte contre la corruption, de s'approprier les dispositifs anticorruption déployés au sein du Groupe et de contribuer à prévenir et à détecter les faits de corruption dans le cadre de leurs activités, un dispositif de formation dédié a été mis en place.

Ce dispositif de formation est décliné en fonction de l'exposition au risque de corruption :

- Les salariés et mandataires sociaux du Groupe les plus exposés au risque de corruption bénéficient d'une formation spécifique
- L'ensemble des salariés bénéficient d'une formation de sensibilisation à la prévention de la corruption.

Pour toutes demandes d'informations sur le dispositif de formation mis en place au sein du Groupe, les salariés sont invités à prendre contact avec le service formation de leur Entité.



aéma
G R O U P E

GROUPE
MUTUALISTE
DE PROTECTION



AÉMA GROUPE,

Société de Groupe d'Assurance Mutuelle (SGAM),
entreprise régie par le code des assurances, dont le siège social se situe
17-21, place Étienne-Pernet - 75015 Paris,
identifiée sous le numéro unique 493 754 261.