

CODE DE CONDUITE GROUPE GROUPAMA



LE GROUPE
Groupama

ASSUREURS CRÉATEURS DE CONFIANCE

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

04-08

- Toujours agir dans le respect de la confiance que nous portent nos sociétaires et nos clients
- Publier une information claire et complète sur la marche de l'entreprise
- Respecter la vie privée
- Favoriser le développement des talents individuels et collectifs
- Être un concurrent loyal
- Lutter contre la corruption et le trafic d'influence
- Agir contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme
- Lutter contre la fraude
- Être dans une relation équitable et responsable avec nos fournisseurs
- Affirmer notre vocation d'acteur socialement responsable et solidaire
- Être attentif au respect de l'environnement
- Prévenir les risques sociaux
- Respecter les lois et les cultures des pays dans lesquels nous sommes implantés

LES RÈGLES DE COMPORTEMENT

09-14

- Observer une éthique du service vis-à-vis des sociétaires et clients
- Faire preuve de respect mutuel
- Agir avec professionnalisme et responsabilité
- Respecter la confidentialité et le secret professionnel
- Prévenir et gérer des conflits d'intérêts, des risques de corruption et du trafic d'influence
- Refuser l'octroi de cadeaux et avantages en nature
- Protéger les biens et données de l'entreprise
- Préserver la neutralité du groupe dans le cadre de ses engagements personnels

LE RESPECT DE LA CHARTE ÉTHIQUE ET DU CODE DE CONDUITE

15

- Conséquences du non-respect des principes posés par la charte éthique et le code de conduite
- Droit d'alerte éthique et modalités d'exercice de ce droit

Le groupe Groupama demande à chacun de ses salariés, mandataires et agents généraux d'adopter des pratiques justes et intègres dans le cadre de ses activités professionnelles et dans ses relations avec les parties prenantes de l'entreprise. Le respect du code de conduite, inspiré directement des valeurs et engagements énoncés dans la charte éthique du groupe, concourt au développement d'une société durable et responsable en présentant des principes et des règles de comportements à adopter ou à proscrire. Ils s'inscrivent dans le cadre de l'ensemble des politiques écrites du groupe et en particulier de la politique de Conformité Groupe.



LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

Chaque salarié, mandataire et agent général inscrit son action conformément aux principes généraux suivants adoptés par le groupe et ses entreprises.



Toujours agir dans le respect de la confiance que nous portent nos sociétaires et nos clients

Le groupe et ses entreprises considèrent que les enjeux du service et de la satisfaction dans la durée de ses sociétaires et clients constituent leur principale raison d'être.

Le groupe et ses entreprises :

- doivent respect et conseil aux sociétaires et clients. Depuis la conception des produits et services jusqu'à la manière de les mettre en œuvre, ils doivent ainsi proposer l'offre la plus adaptée possible aux besoins concrets des sociétaires et des clients. Il s'agit de veiller en particulier à ce que leurs choix soient faits en toute conscience, sans réticence, dans le cadre d'une information claire, non trompeuse et complète leur permettant de choisir la meilleure stratégie à adopter et d'obtenir la meilleure assistance si un sinistre survient ;
- veillent à ce que les informations personnelles collectées et traitées ne portent atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles. Ils s'engagent également à respecter les droits des personnes concernées, à prendre toutes mesures pour protéger la confidentialité de leurs données et à les informer de façon claire et compréhensible sur les traitements les concernant.

En vue de la satisfaction de ses sociétaires et clients, le groupe et ses entreprises mettent à profit notamment les développements liés au numérique et à l'intelligence artificielle ; nous menons ces innovations toujours dans le respect des personnes.

Comme nous devons être toujours en mesure de tenir nos engagements, les salariés, mandataires et agents ne promettent pas au-delà de ce que le groupe et ses entreprises peuvent tenir.

Publier une information claire et complète sur la marche de l'entreprise

Le groupe et les sociétés qui le composent s'engagent à fournir une information financière et extra-financière sincère, lisible et complète sur leurs activités.

Respecter la vie privée

Le groupe et ses entreprises s'engagent à respecter la réglementation sur la protection des données personnelles et notamment à assurer la confidentialité des informations personnelles concernant leurs salariés, mandataires, agents généraux (telles que leurs données d'identification, leur image, etc.). Ils ne collectent et ne conservent que les seules données nécessaires à leurs activités, tant envers leurs équipes que leurs clients.

Favoriser le développement des talents individuels et collectifs

Le groupe et ses entreprises conduisent leur développement dans le respect des droits humains et sociaux fondamentaux. Attentifs, engagés, efficaces, ils font tous leurs efforts pour :

- Garantir des conditions et un environnement de travail qui permettent à leurs salariés, mandataires et agents généraux de protéger leur santé et leur sécurité ;
- Reconnaître la valeur des contributions individuelles et collectives, favoriser le développement des compétences professionnelles et des responsabilités en assurant un traitement équitable sans discrimination d'aucune sorte ;

- Enrichir les parcours professionnels et renforcer les savoir-faire, en offrant à chacun des opportunités de formation et en favorisant la mobilité au sein des entreprises du groupe ;
- Recruter leurs salariés, mandataires et agents généraux sur des critères de sélection objectifs et transparents, sans discrimination d'aucune sorte, notamment de sexe, d'âge, d'origine, d'orientation sexuelle, d'appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité ;
- Sensibiliser et former leurs dirigeants, salariés et mandataires aux enjeux de la diversité et au respect du principe de non-discrimination dans sa gestion des ressources humaines, en particulier dans la gestion des parcours ;
- Associer les salariés, mandataires et agents généraux à la vie du groupe et de ses entreprises en favorisant l'information, l'écoute et le dialogue et en développant un dialogue constructif avec les partenaires sociaux.

Être un concurrent loyal

Le groupe et ses entreprises respectent les règles d'une concurrence loyale.



Lutter contre la corruption et le trafic d'influence

La corruption consiste, directement ou indirectement, à offrir, promettre, remettre, consentir à donner ou autoriser un versement d'argent ou toute autre chose de valeur, à un tiers dans le but d'influencer une décision ou une transaction commerciale, ou encore à consentir ou accepter quelque avantage qui soit en contradiction avec des fonctions officielles et le respect du droit aux autres.

ILLUSTRATIONS

de situations identifiées comme étant potentiellement à risque dans la cartographie des risques de votre entreprise, auxquelles vous pouvez être confrontés dans l'exercice de vos activités qui nécessitent votre attention :

- Les cadeaux et invitations offertes par un client, un partenaire ou un tiers, par exemple invitations à des manifestations sportives ou culturelles
- Les dons ou opérations de sponsoring ou de mécénat, par exemple en faveur d'une association sportive ou caritative
- Le recours à un intermédiaire afin de faciliter les relations d'affaires avec un client, un partenaire ou un tiers
- Les relations avec les personnes publiques ou politiquement exposées
- Le manque d'informations sur une tierce partie (exemple : un partenaire)
- Les pressions pour recourir à un prestataire particulier



La corruption, comme le trafic d'influence, créent des inégalités et ruinent la confiance des parties prenantes : investisseurs, clients et citoyens. Ils peuvent donner lieu, entre autres, à des sanctions pénales et disciplinaires.

La législation sanctionne de la même manière la corruption directe ou indirecte, c'est-à-dire réalisée par des tiers agissant au nom ou pour le compte d'entreprises ou d'individus.

Le groupe et ses entreprises doivent :

- Observer strictement les conventions internationales et les dispositions nationales en matière de non-corruption ;
- Conduire des procédures d'évaluation permettant de vérifier que nos partenaires agissent de manière légale et honnête ;
- Refuser toute forme de corruption ;
- Se doter de procédures de contrôle conformément à la réglementation.

Agir contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme

Le groupe et ses entreprises sont particulièrement sensibilisés aux risques de blanchiment des capitaux et de financement du terrorisme et ont

mis en place un important dispositif de lutte et de prévention.

Dans ce cadre, le groupe et ses entreprises attendent de leurs salariés, mandataires et agents généraux un strict respect de la réglementation applicable en la matière : tous les intervenants concernés respectent ainsi les procédures d'identification et de connaissance des sociétaires et clients et exercent une surveillance des opérations que ces derniers réalisent, au cours de la relation d'affaires.

Lutter contre la fraude

Le groupe et ses entreprises agissent aussi activement dans la lutte contre la fraude (externe ou interne) avec la mise en œuvre de mesures de prévention, de détection et de gestion des actes présentant un risque de fraude au sein du groupe, ces traitements pouvant conduire à l'inscription sur des listes de personnes présentant un risque de fraude.

Être dans une relation équitable et responsable avec nos fournisseurs

Le groupe et ses entreprises choisissent leurs fournisseurs de manière objective, impartiale, sans favoritisme. Ils les traitent de manière équitable. Ils leur communiquent leurs engagements sociétaux et attendent d'eux qu'ils développent et respectent une véritable déontologie professionnelle.

Le groupe s'inscrit dans une démarche de développement durable, en signant la Charte des relations inter-entreprises et en développant ses engagements internes, au moyen par exemple de chartes déontologiques achats ou de conventions avec les fournisseurs ou de clauses dans les contrats, applicables par les entreprises du groupe (clauses anticorruption).

ILLUSTRATIONS :

Lors des relations avec les fournisseurs et prestataires. Quelles sont les mesures de prévention des risques de corruption ?

Si un prestataire propose un cadeau à un salarié, celui-ci doit solliciter l'autorisation de sa hiérarchie si la valeur du cadeau dépasse le montant fixé dans le Code de conduite.

Si les collaborateurs du Groupe, chargés de l'enregistrement, du paiement et du contrôle ont un doute sur une facture adressée personnellement à un collaborateur contrairement aux habitudes de ce fournisseur, ils prennent contact entre la direction concernée du collaborateur et celle du fournisseur afin de vérifier que cette facture ne masque pas une prestation injustifiée.

Quels sont les risques associés ?

Cette situation risque de nuire à la réputation de l'entreprise, d'altérer l'impartialité du salarié ou l'honnêteté en influençant la négociation, de créer une situation de dépendance contraire aux intérêts de l'entreprise, ainsi que de maintenir une relation d'affaires qui n'est plus nécessaire.

Affirmer notre vocation d'acteur socialement responsable et solidaire

Animés de convictions fortes et ancrés dans les territoires, le groupe et ses entreprises exercent un métier qui les amènent naturellement, depuis de nombreuses années, à s'engager dans tel ou tel domaine en faveur de la société.

Cet engagement prend différentes formes et de nombreuses actions sont conduites, particulièrement :

- En matière de prévention : les risques sur les personnes et les biens ;
- En matière d'aide au développement économique et de l'initiative en région, via des partenariats avec des associations ou organisations ;
- Dans le domaine du mécénat scientifique et de solidarité en faveur des personnes en difficultés, porté notamment par la fondation Groupama, et du mécénat culturel, porté notamment par la fondation Gan.

Être attentif au respect de l'environnement

Pour le groupe et ses entreprises, le respect de l'environnement est non seulement indispensable mais c'est aussi un facteur important de réduction des risques dans tous les secteurs de la société.

En conformité avec les principes figurant dans le Pacte mondial de l'ONU, le groupe et ses entreprises s'engagent à limiter autant que possible l'impact de leurs activités sur l'environnement en agissant au niveau de leurs opérations internes et en relayant auprès de leurs parties prenantes externes l'objectif du respect de l'environnement.

Le groupe et ses entreprises encouragent les innovations dans ce domaine et cherchent à accompagner les sociétaires et clients avec des solutions efficaces et innovantes.

Prévenir les risques sociaux

Dans le cadre de leurs activités, et en conformité également avec le Pacte mondial de l'ONU, le groupe et ses entreprises veillent à respecter les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et de la sécurité des personnes.

Respecter les lois et les cultures des pays dans lesquels nous sommes implantés

Le groupe et ses entreprises se conforment naturellement, dans tous les pays où ils sont implantés, aux lois et réglementations en vigueur ainsi qu'aux conventions et engagements internationaux auxquels ils ont volontairement adhéré. Ils veillent tout particulièrement à ne pas porter atteinte aux cultures de ces pays.



LES RÈGLES DE COMPORTEMENT

Les principes et engagements adoptés par le groupe et ses entreprises demandent la participation active de chaque salarié, mandataire et agent général, qui doivent suivre une déontologie professionnelle stricte, aussi bien dans le cadre de leurs relations avec les sociétaires et clients qu'entre eux.

Observer une éthique du service vis-à-vis des sociétaires et clients

Chaque salarié, mandataire et agent général observe une éthique du service. Il inscrit ses relations avec les sociétaires et les clients dans la durée et se doit d'être aussi à leur écoute et mettre son expertise à leur service.

Faire preuve de respect mutuel

Dans les rapports qu'ils entretiennent entre eux, les salariés, mandataires et agents généraux veillent à la qualité des relations et s'abstiennent de toute forme de discrimination ou de harcèlement.

Agir avec professionnalisme et responsabilité

Chaque salarié, mandataire ou agent général manifeste professionnalisme et responsabilité dans l'exercice de ses fonctions. Il est encouragé à faire preuve d'esprit d'initiative et d'innovation tout en évaluant les risques encourus et la valeur créée lors de toute action ou décision.



Respecter la confidentialité et le secret professionnel

Chaque salarié, mandataire et agent général prend les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations dont il dispose en raison de son activité professionnelle.

Il s'interdit de divulguer par voie orale, écrite ou électronique une quelconque information à caractère confidentiel à un destinataire non autorisé, qu'il appartienne ou non à l'entreprise.

Sont considérées comme informations à caractère confidentiel les informations relatives ou appartenant à une personne physique (il s'agit alors de données à caractère personnel dont le traitement est soumis à la réglementation en vigueur sur la protection des données personnelles) ou à une personne morale, qu'il s'agisse d'une entreprise du groupe ou d'un tiers, dont la divulgation est interdite par contrat ou en vertu de la loi. Ces dispositions s'appliquent aux cas de diffusions restreintes en entreprise à des personnes habilitées.

Les salariés, mandataires et agents généraux n'utilisent ces informations confidentielles qu'en stricte conformité avec la réglementation applicable, et les règles définies par l'entreprise. Le secret professionnel subsiste après la cessation des fonctions pour quelque motif que ce soit et ne peut être levé que dans le cadre précis des dispositions légales.

Les salariés, mandataires et agents généraux jouissent d'une liberté d'expression dans l'entreprise et en dehors de celle-ci. Ils s'engagent néanmoins à user de cette liberté dans le respect des limites fixées par les réglementations, et notamment à ne pas porter atteinte aux personnes (clients, sociétaires, salariés, dirigeants, concurrents,...), ou à l'image et à la réputation de leur entreprise ou du groupe ou de sociétés tierces, et ce quel que soit le canal de communication utilisé (oral, écrit, publications sur les espaces de l'Internet tels par exemple les réseaux sociaux, blogs,...). Cela s'entend sans préjudice des attributions des salariés protégés.

Prévenir et gérer des conflits d'intérêts, des risques de corruption et du trafic d'influence

Chaque salarié, mandataire ou agent général fait preuve d'intégrité et de loyauté dans l'exercice de ses fonctions, à l'intérieur comme à l'extérieur de son entreprise lorsqu'il la représente. Il s'interdit tout acte de corruption active ou passive.

Il s'interdit de favoriser directement ou indirectement son intérêt personnel ou celui de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié ou dont il est proche au détriment des intérêts de son entreprise ou du groupe et tout acte pouvant remettre en cause la neutralité ou l'impartialité avec lesquelles le salarié, mandataire ou agent général doit accomplir sa mission. Il s'interdit en outre de privilégier les intérêts d'un sociétaire ou client au détriment des autres sociétaires ou clients du groupe.

ILLUSTRATIONS :

Quelles sont les situations qui pourraient présenter des conflits d'intérêts ?

- Gérer et administrer un contrat d'assurance pour soi-même ou ses proches
- Être désigné comme bénéficiaire d'un contrat d'assurance vie par un client sans lien de parenté direct
- Recevoir des dons ou cadeaux de personnes avec lesquelles l'entreprise est en relations d'affaires d'un montant supérieur à celui fixé par le Code de conduite
- Exercer une activité professionnelle complémentaire ou investir dans une entreprise qui pourrait être en concurrence avec celle de son employeur
- Choisir un fournisseur avec lequel un collaborateur a des liens personnels

Le salarié informe son supérieur hiérarchique direct ou indirect et le responsable de la Fonction Clé de Vérification de la Conformité par l'intermédiaire de la direction des ressources humaines de toute situation qui serait susceptible de créer un conflit d'intérêts.

Le salarié, mandataire ou agent général s'interdit toute pratique injustifiée vis-à-vis d'un sociétaire, d'un client, d'un fournisseur, d'un partenaire ou d'un concurrent qui serait destinée à leur procurer un avantage indu de quelque nature qu'il soit. Il s'interdit également de profiter du rapport de dépendance d'un sociétaire ou d'un client en demande de protection. Il ne peut donc pas être désigné comme le bénéficiaire d'un contrat d'assurance vie par un client, sauf par un proche et avec l'autorisation de la direction de l'entreprise.

ILLUSTRATIONS :

Au titre des relations entretenues entre les collaborateurs et les clients, quelles sont les mesures de prévention des risques de corruption ?

Si le salarié est en cours de négociations commerciales et qu'il souhaite inviter un client et son épouse à un week-end en relais châteaux, il doit reporter cette invitation en raison des négociations commerciales en cours (puisque toute invitation est à proscrire dans le cadre de négociations commerciales).

Si le service comptable de l'entreprise a un doute sur une facture reçue au titre de l'organisation d'un séminaire pour des clients, il contacte la hiérarchie du responsable du collaborateur ayant organisé ce séminaire afin de s'assurer de l'absence de négociations en cours.

Quels sont les risques de cette situation ?

Les risques sont d'influencer sur la prise de décision du client, de donner lieu à un soupçon de corruption et de nuire à l'image de l'entreprise.

En outre, chaque salarié, mandataire ou agent général doit être attentif aux situations de vulnérabilité dans lesquelles un sociétaire ou un client peut se trouver, en particulier en raison de l'âge ou de la maladie. Le salarié informe son supérieur hiérarchique s'il détecte, à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, une situation d'abus de faiblesse dont le client ou le sociétaire pourrait être la victime.

Chaque salarié, mandataire ou agent général doit :

- Identifier les situations à risques avant que ceux-ci ne surviennent ;

- Informer son supérieur hiérarchique direct ou indirect et le responsable de la Fonction Clé de Vérification de la Conformité par l'intermédiaire de la direction des ressources humaines en cas de conflit d'intérêts réel ou potentiel ;
- Se faire suppléer, dans de telles situations pour la négociation, la conclusion ou la signature d'un contrat et de ne pas siéger à une réunion où doit se prendre la décision.

ILLUSTRATIONS :

Dans le cadre du recrutement de collaborateurs, quelles sont les mesures de prévention des risques de corruption ?

Si un salarié reçoit le CV d'un ascendant d'un client/confrère/prestataire ou d'une de ses connaissances qui recherche un stage d'étude ou un emploi dans l'assurance, le salarié doit transmettre le CV à la Direction des Ressources Humaines en lui laissant le soin du choix au regard des compétences du candidat.

Quels sont les risques dans cette situation ?

Les risques sont de donner un avantage indu à un candidat sans prendre en compte son expertise et d'une image de l'entreprise dégradée dans le cadre où cette pratique s'ébruite.

Chaque salarié, mandataire ou agent général doit s'abstenir :

- D'impliquer l'entreprise dans des activités extérieures qui concurrencent le groupe ou aident ses concurrents ;
- D'avoir une relation privilégiée avec un client, un fournisseur, un prestataire ou un sous-traitant du groupe qui nous place dans une situation de dépendance à son égard, susceptible de créer une inégalité de traitement par rapport aux autres.

ILLUSTRATIONS :

À l'occasion des fêtes de fin d'année, un salarié reçoit à son adresse professionnelle une invitation de la part d'une personne avec laquelle il n'a pas l'habitude de travailler, ni son service. Cette personne invite le salarié, son conjoint et ses enfants à dîner dans un restaurant étoilé. Que doit faire le salarié ?

Le salarié ne doit pas répondre immédiatement à l'invitation et doit en informer le Service Conformité ainsi que son supérieur hiérarchique par courriel. La corruption peut être dissimulée via différents mécanismes tels que les invitations qui recouvrent toutes formes de divertissements (repas, spectacles, événements sportifs...).

Si le salarié décide de refuser l'invitation, quels arguments peut-il utiliser pour expliquer les raisons de son refus ?

Le salarié peut utiliser plusieurs arguments :

- L'invitation au restaurant étoilé est somptuaire
- L'invitation doit rester strictement professionnelle et ne pas inclure tout ou partie des proches
- Doit être attentif au contexte et au sens que peut prendre une invitation
- L'invitation d'une personne avec laquelle vous n'êtes pas en relation professionnellement nécessite de se renseigner sur son auteur avant d'être acceptée

À l'inverse, un salarié reçoit une invitation de la part d'un tiers avec lequel son service travaille. Celui-ci invite le salarié à déjeuner dans le restaurant italien du quartier afin de lui proposer son offre de services. Que doit faire le salarié ?

Il accepte l'invitation car elle semble respecter la procédure cadeaux et invitations. Dans le cadre de ses activités professionnelles, il est d'usage de recevoir des invitations de la part de tiers. Lorsque ces invitations respectent la procédure cadeaux et invitations, il est autorisé de les accepter.

En cas de doute, le salarié ne doit pas hésiter à solliciter son supérieur hiérarchique et/ou le Service Conformité par courriel.

En outre, chaque salarié, mandataire ou agent général doit s'abstenir :

- D'offrir, promettre ou donner de l'argent ou toute autre chose de valeur à un représentant des autorités publiques, à un parti politique ou acteur de la vie politique, à un syndicat ou un acteur de la vie syndicale ou à des organisations caritatives ou similaires, dans le but d'obtenir un quelconque avantage pour l'entreprise ;
- D'accepter ou solliciter de l'argent ou toute autre chose de valeur pouvant nous amener à manquer à notre obligation de loyauté vis-à-vis du groupe Groupama ou être perçu comme influençant une relation commerciale ;
- D'avoir recours à des intermédiaires pour faire ce que nous nous interdisons de faire directement.

Refuser l'octroi de cadeaux et avantages en nature

L'acceptation ou l'offre de cadeaux et autres avantages par les salariés, mandataires ou agents généraux à titre personnel, qu'elle soit

directe ou indirecte est, par principe, interdite. Est considéré comme un cadeau ou avantage tout objet, service, prestation dont la contre-valeur est supérieure à 50 euros. La gestion de toute dérogation à ces règles est du ressort de chaque entreprise.

ILLUSTRATIONS :

Si une relation d'affaires propose à un salarié un cadeau, que doit-il faire si la valeur du cadeau dépasse le montant fixé dans le Code de conduite ?

Le salarié doit solliciter l'autorisation de sa hiérarchie dans le respect des règles internes de la « procédure cadeaux et invitations ».

Si le secteur de contrôle des notes de frais constate des dépenses apparemment non justifiées concernant le même bénéficiaire externe, il refuse de les enregistrer et contacte la hiérarchie du collaborateur concerné afin de s'assurer que ces pratiques ne masquent pas des faits de corruption.

Quels sont les risques de cette situation ?

Cette situation risque d'altérer l'impartialité ou honnêteté du salarié en influençant la négociation, nuire à la réputation de l'entreprise, créer une situation de dépendance contraire aux intérêts de l'entreprise.

Protéger les biens et données de l'entreprise

Les salariés, mandataires et agents généraux veillent à la préservation des biens, des données et de la propriété intellectuelle de leur entreprise ou du groupe. Ils ne font pas un usage personnel abusif des biens ou services mis à leur disposition.

Ils ne dévoilent pas d'informations, documents confidentiels ou sensibles de l'entreprise, ou sur les personnes en lien avec elle, notamment sur les réseaux sociaux et respectent les mesures de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

De même, les salariés, mandataires ou agents généraux sont attentifs au respect des biens et données de tiers, et notamment s'attachent à ne pas violer les droits de propriété intellectuelle, à ne pas porter atteinte aux personnes, au secret des affaires ou des correspondances, et à ne pas introduire des données à caractère personnel collectées déloyalement ou illégalement dans l'entreprise.

Préserver la neutralité du groupe dans le cadre de ses engagements personnels

Dans le prolongement de son engagement à respecter les lois et cultures des pays dans lequel il est implanté, le groupe et ses entreprises entendent préserver leur neutralité sur les plans politiques, philosophique et religieux. Chaque salarié, mandataire ou agent général veille ainsi à ne pas engager d'action qui remettrait en cause ce principe pour leur entreprise ou le groupe.

Le groupe et ses entreprises respectent les engagements des salariés, mandataires et

agents généraux qui, en tant que citoyens, souhaitent participer à la vie publique. À leur tour, ces derniers s'interdisent d'impliquer le groupe ou l'une de ses entreprises ou entités dans leurs activités ou responsabilités publiques.

Chaque salarié, mandataire ou agent général veille ainsi à ne pas créer de confusion entre ses opinions ou intérêts personnels et ceux du groupe et s'interdit de parler ou d'écrire au nom du groupe ou de son entreprise sans autorisation.

ILLUSTRATIONS :

Un excellent client se présente aux élections municipales et demande un soutien pour sa campagne électorale. Que doit faire le collaborateur ?

Le collaborateur doit refuser tout financement car il ne peut engager l'entreprise dans des actions ou manifestations à caractère politique.

Quels sont les risques de cette situation ?

Porter atteinte à l'image de l'entreprise et contrevenir à sa neutralité politique.

LE RESPECT DE LA CHARTE ÉTHIQUE ET DU CODE DE CONDUITE

Chaque intervenant du groupe inscrit son action dans le cadre de la charte éthique et du présent code de conduite. Il a la possibilité également de signaler, lorsqu'il estime avoir de bonnes raisons, un comportement non conforme.

Conséquences du non-respect des principes posés par la charte éthique et le code de conduite

Le salarié, mandataire ou agent général qui agirait en contradiction avec les dispositions du code de conduite ou de la charte éthique, est passible des sanctions civiles et pénales prévues par la législation nationale en vigueur, et, en fonction de la nature et de la gravité des faits, susceptible de faire l'objet d'une des sanctions disciplinaires applicables au personnel de l'entreprise.

Droit d'alerte éthique et modalités d'exercice de ce droit

Le droit d'alerte éthique est une faculté donnée à chaque salarié, mandataire agent général ou « personne en lien » avec Groupama (exemple : collaborateur extérieur ou occasionnel), selon les modalités précisées en annexe, de signaler lorsqu'il l'estime nécessaire, une situation particulière qui n'est pas conforme aux valeurs, engagements, principes et règles présentés dans la charte éthique et le code de conduite ou sur des informations portant sur des crimes, délits ou violations tels qu'énoncés à l'article 6 de la Loi Sapin 2⁽¹⁾. Ce droit doit être exercé exclusivement par écrit de manière responsable.

Il peut s'exercer notamment sur :

- Les conflits d'intérêts ;
- La corruption/le trafic d'influence ;
- La prévention des atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement qui pourraient résulter des activités des entreprises du groupe, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquelles elles entretiennent une relation commerciale établie.

Le signalement de l'alerte peut être effectué auprès du responsable de la Fonction clé Vérification de la Conformité de l'entreprise via l'adresse mail : alerte.ethique@groupama.com

Les alertes relatives à la santé, la sécurité au travail et les conditions de travail, relèvent de la compétence exclusive de la DRH de l'entreprise dans le cadre des dispositifs existants, sans préjudice des prérogatives des Instances de Représentation du Personnel.

Le processus de l'alerte et l'action des intervenants sont strictement confidentiels. Les personnes destinataires de l'alerte sont garantes de la protection du lanceur d'alerte et de la ou les personnes mises en cause.

La procédure exhaustive de recueil et de traitement des alertes éthiques de Groupama Assurances Mutuelles est accessible au sein de ses Intranets.

[1] Cf. définition du lanceur d'alerte rappelée au Chapitre X du Règlement Intérieur.