

# Code de Conduite

**Filassistance**



# Sommaire

<b>INTRODUCTION</b> .....	3
Personnes physiques ou morales concernées .....	3
Nature des obligations .....	3
Définitions et sanctions .....	4
<b>LE CODE DE CONDUITE</b> .....	5
Le code de conduite : recommandations de l'AFA.....	5
CONTENU DU CODE DE CONDUITE Filassistance .....	5
ADOPTION ET COMMUNICATION DU CODE DE CONDUITE .....	6
Contrôle et sanctions .....	6
ANALYSE ET DISPOSITIFS DE MAITRISE DES RISQUES .....	7
ANNEXE : DEFINITIONS .....	8
<b>LE CODE C@PETHIC</b> .....	9
INTRODUCTION .....	10
1-Définition .....	10
2-Champ d'application .....	10
3-Lanceurs d'alerte (whistleblowing) .....	10
4-Notre politique de responsabilité sociétale et environnementale (RSE) .....	10
<b>PARTIE 1 : LE RESPECT DES PERSONNES</b> .....	11
1- Le client placé au cœur .....	11
2- L'équilibre et le développement des collaborateurs .....	11
3- Notre politique RSE au service de tous .....	12
4- La protection des données personnelles .....	12
<b>PARTIE 2 : LE RESPECT DES BIENS ET RESSOURCES DU GROUPE</b> .....	12
1- La loyauté envers le groupe CNP Assurances .....	12
2- La confidentialité des données .....	13
3- La prévention de l'abus de bien social et de la fraude interne .....	13
4- La vigilance sur les conflits d'intérêts .....	13
<b>PARTIE 3 : Le respect et l'éthique dans la conduite des affaires</b> .....	14
1- L'intégrité dans les relations avec les clients .....	14
2- La loyauté dans les relations avec les concurrents .....	15
3- L'équité dans les relations avec les tiers .....	15
4- La lutte contre la corruption .....	15
5- La vigilance sur le risque de fraude, de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme .....	16

# Introduction

La loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite loi « Sapin 2 » a été promulguée le 9 décembre 2016.

Le texte s'organise autour de trois axes :

- renforcer la transparence ;
- mieux lutter contre la corruption ;
- moderniser la vie économique.

En particulier, la loi « Sapin 2 » (article 17) prévoit la mise en place de mesures de prévention et de détection du risque de corruption, par certaines personnes morales et notamment l'élaboration et la mise en œuvre d'un code de conduite.

Ce dispositif est entré en vigueur le 1er juin 2017.

## Personnes physiques ou morales concernées

La charge de la mise en place des mesures pèse sur les entreprises et leurs présidents, directeurs généraux et gérants:

- qui emploient au moins 500 salariés ou appartiennent à un groupe dont la société mère a son siège social en France et dont l'effectif comprend au moins 500 salariés, et ;
- qui réalisent un chiffre d'affaires – ou un chiffre d'affaire consolidé lorsqu'il s'agit d'un groupe – supérieur à 100 millions d'euros.

**FILASSISTANCE INTERNATIONAL**, en tant que filiale de CNP Assurances et faisant à ce titre partie du Groupe CNP Assurances est donc concernée par cette réglementation.

## Nature des obligations

Plusieurs mesures et procédures de détection et de prévention des faits de corruption ou de trafic d'influence doivent être mises en place et notamment :

- un code de conduite décrivant les comportements à proscrire, intégré au Règlement intérieur ;
- un dispositif d'alerte interne ;
- une cartographie des risques ;
- une procédure de vérification de l'intégrité des clients, des fournisseurs de premier rang, des partenaires et des intermédiaires au regard de la cartographie des risques ;
- une formation aux cadres de la société ainsi qu'aux personnels les plus exposés ;
- une politique de sanctions disciplinaires ;
- des procédures de contrôle comptables, internes ou externes, destinées à s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence ;
- un dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures et procédures mises en œuvre.

## Définitions et sanctions

La loi « Sapin 2 » est venue modifier les dispositions qui encadrent et répriment **la corruption** et **le trafic d'influence**.

### **CORRUPTION :**

Délit par lequel une personne (le corrompu) sollicite, agréé ou accepte un don, une offre ou une promesse, des présents ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions.

La corruption active est commise par une personne faisant des offres, promesses ou accordant des avantages indus à une autre personne pour que cette dernière commette un acte malhonnête ou illégal, en relation avec sa fonction.

A l'inverse, une personne commet un acte de corruption passive en sollicitant, recevant ou acceptant la promesse d'un avantage indu pour agir d'une certaine façon (faire quelque chose, s'abstenir de faire quelque chose ou influencer une décision).

**SANCTIONS : Article 433-1 du Code Pénal : 10 ans d'emprisonnement et 1 000 000€ d'amende.**

## **TRAFIC D'INFLUENCE :**

Délit qui consiste à recevoir des dons (argent, biens) pour favoriser les intérêts d'une personne physique ou morale auprès des pouvoirs publics, c'est une forme de corruption.

**SANCTIONS : Article 433-2 du Code Pénal : 5 ans d'emprisonnement 500 000 € d'amende.**

## **Le code de conduite : RECOMMANDATIONS de l'AGENCE FRANCAISE ANTICORRUPTION**

En décembre 2017, l'Agence Française Anticorruption (AFA) a émis des recommandations et notamment une recommandation précisant le contenu du code de conduite :

- comportements à proscrire et illustrations, usages et interdictions ;
- cadeaux, invitations, conflits d'intérêts, représentation d'intérêt, mécénat, sponsoring, interdiction des paiements de facilitation ;
- conséquences disciplinaires ;
- dispositif d'alerte : procédure de signalement et de traitement des alertes ;
- applicable aux collaborateurs, collaborateurs extérieurs et occasionnels ;
- écrit, en français, en termes simples et clairs ;
- intégré au règlement intérieur ;
- mis à jour en fonction de l'évolution du dispositif et de la cartographie des risques.

## **CONTENU DU CODE DE CONDUITE Filassistance**

Le code de conduite s'intègre dans une démarche éthique globale.

Filassistance applique le Code de conduite Groupe CNP Assurances C@pEthic.

## ADOPTION ET COMMUNICATION DU CODE DE CONDUITE

### ❑ COMMUNICATION INTERNE

- Intégration du Code de conduite au Règlement Intérieur : consultation des instances représentatives du personnel (IRP).
- Communication du Code de conduite s'intègre dans une démarche globale d'éthique/ déontologie de l'ensemble des entités du Groupe.
- Remise du Code de conduite à chaque nouveau collaborateur en même temps que le Règlement Intérieur.
- Communication du Code de conduite à l'ensemble des collaborateurs en poste : intranet, email.
- 

### ❑ COMMUNICATION EXTERNE

- Affichage du Code de conduite pour les collaborateurs extérieurs et occasionnels (clients, usagers, fournisseurs, partenaires...) et/ou transmission.

### ❑ MISE A JOUR

- A chaque mise à jour, communication aux collaborateurs et aux collaborateurs extérieurs ou occasionnels (selon le canal choisi : email, intranet, site internet, affichage).

## Contrôle et sanctions

L'agence française anticorruption (AFA) contrôle le dispositif mis en place par les entreprises concernées (contrôle sur pièces/ sur place).

En cas de manquement de l'entreprise concernée l'AFA peut :

- Adresser un avertissement.
- Saisir la commission des sanctions qui pourra :
  - enjoindre à la société d'adapter ses procédures dans un délai (max 3 ans).
  - sanction pécuniaire : 200 000 € pour les personnes physiques et 1 000 000 € pour les personnes morales.
  - ordonner la publication, la diffusion ou l'affichage de la décision d'injonction ou de sanction.

En outre, des mesures spécifiques liées à la protection des lanceurs d'alertes ont été prévues :

- obstacle à la transmission d'une alerte : jusqu'à 15 000 € d'amende et 1 an de prison ferme.
- divulgation d'informations relatives à un signalement : jusqu'à 30 000 € d'amende et 2 ans de prison ferme.

## **ANALYSE ET DISPOSITIFS DE MAITRISE DES RISQUES**

FILASSISTANCE INTERNATIONAL a dressé une cartographie et élaboré une politique visant à identifier les risques de corruption et de conflits d'intérêts.

Des politiques ont été rédigées à la suite de ces diagnostics pour lutter contre ces risques.

A ces dispositifs s'ajoutent les déclarations de comptes titre des dirigeants de Filassistance.

Tous les collaborateurs prennent connaissance du code de conduite dès leur arrivée chez Filassistance.

## **ANNEXE : DEFINITIONS**

### **Conflit d'intérêts :**

Toute situation d'interférence entre un intérêt public ou privé et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

Cet intérêt peut être direct (une autre activité professionnelle) ou indirect (l'activité professionnelle du conjoint), privé (la détention d'actions d'une entreprise) ou public (un autre mandat électif), matériel (une rémunération) ou moral (une activité bénévole ou une fonction honorifique).

Le conflit d'intérêts n'est pas un délit.

### **Représentation d'intérêt/Lobbying :**

Les personnes morales de droit privé, les établissements publics ou groupements publics exerçant une activité industrielle et commerciale, les chambres de commerce et de l'industrie et les chambres des métiers et de l'artisanat, dont un dirigeant, un employé ou un membre a pour activité principale ou régulière d'influer sur la décision publique, notamment sur le contenu d'une loi ou d'un acte réglementaire.

Sont également des représentants d'intérêts les personnes physiques qui ne sont pas employées par une personne morale mais qui exercent à titre individuel une activité professionnelle de lobbying.

### **Paiements de facilitation :**

Sommes modiques versées à des fonctionnaires en vue d'accélérer l'exécution d'une action de routine à laquelle le payeur a droit. Les paiements de facilitation, contrairement aux pots-de-vin, n'ont pas comme résultat un avantage indu ou non mérité pour celui qui les verse ; ils accélèrent ou facilitent une transaction, ce qui explique pourquoi ils sont parfois appelés « argent accélérateur » ou « bakchichs ».

### **Pots de vin :**

Le pot-de-vin est sans doute la forme la plus connue de corruption. C'est aussi la cible principale de la plupart des lois anticorruption. En règle générale, un pot-de-vin est une somme d'argent ou un cadeau offert pour obtenir un avantage indu, non mérité ou abusif. Un pot-de- vin peut



mettre en cause de nombreuses parties à une transaction, mais elle implique toujours au moins deux parties principales : la personne qui verse le pot-de-vin (le payeur) et la personne qui le reçoit (le demandeur). Les deux comportements suscitent de graves questions sur les plans éthique et juridique et constituent un abus de confiance et un manquement à une obligation par les deux parties.

Le pot-de-vin n'est pas nécessairement une somme d'argent. Un pot-de-vin peut être une incitation financière, un service rendu ou une faveur, par exemple une offre d'emploi à un parent de la personne à qui le pot-de-vin est versé. Même une simple promesse d'offrir quelque chose à l'avenir en échange d'un avantage commercial constitue un pot-de-vin.

**C@pEthic**

**UN CODE DE CONDUITE POUR  
VOUS ACCOMPAGNER ET VOUS  
PROTEGER**

Ce code est celui qui est appliqué par CNP Assurances et décliné au sein de ses filiales comme Filassistance. C'est le code de conduite qui est en vigueur au sein de Filassistance pour lutter contre la corruption et autres comportements contraires à l'éthique.

## **Définition**

C@pEthic a pour objectif de porter à la connaissance des collaborateurs et des tiers les valeurs éthiques, morales et citoyennes qui sont communes à toutes les entités du groupe CNP Assurances dans le monde et font son identité.

Le respect de ces valeurs dépend du comportement de chacun d'entre nous : C@pEthic a donc également pour ambition de préciser les comportements attendus de la part des collaborateurs et des tiers, et réciproquement, les engagements du groupe CNP Assurances à leur égard.

Les codes de conduite de chaque entité, et auxquels sont tenus les collaborateurs, sont conçus sur la base de C@pEthic.

## **Champ d'application**

C@pEthic concerne l'ensemble des collaborateurs du groupe CNP Assurances.

C@pEthic définit un standard minimum auquel doivent se référer les codes de conduite des entités.

Le groupe CNP Assurances attend également de ses partenaires qu'ils se conforment aux dispositions de C@pEthic.

## **Lanceurs d'alerte (whistleblowing)**

Les collaborateurs sont invités à signaler tout manquement ou tout fait susceptible de constituer une violation des lois, règlements ou règles internes au groupe CNP Assurances.

Conformément aux modalités prévues par chaque entité, les collaborateurs alertent leur supérieur hiérarchique ou, si un tel report à la hiérarchie les place dans une situation d'inconfort, ils alertent le département Conformité de l'entité ou le déontologue du Groupe par tout moyen, en particulier l'outil dédié du Groupe « Whistle B. ».

Aucune forme de représailles ne saurait être tolérée à l'encontre d'un collaborateur qui a signalé en toute bonne foi un agissement qu'il soit finalement conforme ou non aux lois et règlements, ou à C@pEthic. Le groupe CNP Assurances lui garantit un traitement équitable et neutre à la suite de son initiative, notamment sur l'accès ou le maintien dans l'emploi.

## **Notre politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE)**

C@pEthic s'inscrit dans la politique de responsabilité sociale et environnementale engagée par le groupe CNP Assurances. Cette politique est structurée autour de trois engagements forts : contribuer à un environnement durable, contribuer à une économie durable et contribuer à une société durable. CNP Assurances a depuis longtemps souhaité marquer son engagement en matière de responsabilité sociale et environnementale, en adhérant par exemple au pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies en 2003.

Les principes du pacte mondial sont partagés et promus par l'ensemble du groupe CNP Assurances.



## 01 Le respect des personnes

### Le client placé au cœur

Nous devons quotidiennement nous montrer à l'écoute, bienveillants et innovants, pour atteindre notre ambition : assurer tous les avenirs. Le client guide ainsi toutes nos activités et nos décisions.

Nous attendons des collaborateurs qu'ils placent le client au centre de leurs préoccupations quotidiennes.

Les collaborateurs sont une force de proposition indispensable pour concevoir, proposer et gérer, des solutions adaptées aux clients, toujours dans le cadre du respect des lois et règlements.

Assurer tous  
les avenirs,  
telle est notre  
ambition

### L'équilibre et le développement des collaborateurs

Offrir un  
environnement  
de travail de  
qualité à nos  
collaborateurs,  
tel est notre  
engagement

Nous pensons que chaque collaborateur est acteur de son propre développement professionnel, et favorisons, dans l'ensemble du Groupe, un environnement de travail respectueux des personnes et propice au développement de toutes les compétences dans une perspective de performance durable.

Les collaborateurs contribuent à cet objectif en respectant les règles de protection, de sécurité et d'hygiène.

Le groupe CNP Assurances conduit une politique de responsabilité sociale engagée en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances, d'accompagnement des personnes en situation de handicap et de prévention des risques, notamment de

risques psychosociaux. Les collaborateurs s'attachent à se montrer respectueux de leurs collègues. Ils s'abstiennent notamment de tout propos ou agissement qui aurait pour conséquence un traitement inégal des collaborateurs en raison de l'âge, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'appartenance religieuse ou du handicap. Les managers ont à ce titre des responsabilités supplémentaires : ils s'engagent certes à respecter les collaborateurs, notamment ceux qui leur sont rattachés, mais ils s'assurent également que ces collaborateurs se respectent mutuellement et respectent les membres d'autres équipes ou entités.

Enfin, le groupe CNP Assurances s'assure du bien-être de ces collaborateurs en veillant au respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

## Notre politique RSE au service de tous

Contribuer à la transformation positive de l'économie de demain, tel est notre défi

Le groupe CNP Assurances mène une politique de responsabilité sociétale et environnementale engagée.

Pour relever les défis de demain, le Groupe compte sur ses collaborateurs pour apporter des solutions innovantes, respectueuses des clients, mais aussi de la société et de l'environnement.

### La protection des données à caractère personnel

Parce que le respect de la vie privée est une priorité pour le groupe CNP Assurances, nous nous engageons à protéger les données personnelles. Cet engagement implique des mesures strictes de sécurité informatique et organisationnelle.

En tant qu'assureur de personnes, CNP Assurances a accès à des données sensibles sur la santé des personnes, qui font l'objet d'une vigilance particulière de la part des collaborateurs.

Les collaborateurs contribuent au respect de la vie privée en veillant à ne pas divulguer à des tiers non autorisés, même de façon non intentionnelle, les données personnelles auxquelles ils ont accès dans le cadre de leurs missions.

Pour chaque décision, les collaborateurs veillent également à minimiser l'impact sur la vie privée des clients. Ils utilisent les données personnelles de façon loyale, dans le respect des finalités pour lesquelles elles ont été collectées et en prenant en compte le principe de proportionnalité, c'est-à-dire en utilisant les données strictement nécessaires dans le cadre de leurs missions.

Respecter la vie privée de nos clients et de nos collaborateurs, c'est avant tout protéger leurs données personnelles

# 02

Le respect des biens

et ressources du Groupe

### La loyauté envers le groupe CNP Assurances

Les collaborateurs agissent dans l'intérêt exclusif du groupe CNP Assurances avec le souci constant de préserver son image et sa réputation. En toutes circonstances, ils évitent toute formulation ou action susceptible de porter atteinte à l'image du Groupe, notamment dans les médias soumis à des règles de validation spécifiques, et s'interdisent d'utiliser la marque à des fins étrangères à leurs fonctions dans le Groupe.

Les collaborateurs qui, en plus de leurs fonctions, seraient amenés à exercer une autre activité, à titre professionnel ou dans un cadre associatif ou militant, s'obligent à ne pas exécuter d'activité secondaire si celle-ci est de nature à compromettre les intérêts du Groupe. S'ils peuvent l'exécuter, ils s'emploient à respecter les règles de déontologie qui leur sont applicables.

## La confidentialité des données

Traiter avec  
la plus grande  
discretion  
les données  
confidentielles  
dont nous  
disposons

Nos activités nous conduisent à disposer d'un grand nombre d'informations confidentielles, notamment des informations financières, comptables ou stratégiques. Les collaborateurs doivent veiller à ce que ces informations ne circulent qu'entre les personnes habilitées à y avoir accès et exclusivement pour les besoins professionnels.

Certaines informations appellent une vigilance particulière de la part des collaborateurs car elles font l'objet de réglementations spécifiques et de fortes sanctions associées. C'est le cas par exemple pour les informations privilégiées, qui sont strictement encadrées par la réglementation dans le but d'assurer une protection des marchés financiers et des épargnants.

Une information privilégiée est définie comme une information précise qui n'a pas été rendue publique portant directement ou indirectement sur un ou plusieurs émetteurs d'instruments financiers ou sur un ou plusieurs instruments financiers qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours de ces instruments ou de ceux qui leurs sont liés.

L'accès à des informations privilégiées implique en particulier pour les collaborateurs concernés de n'effectuer d'opération sur des titres de marché ou de transaction financière pour leur compte personnel ou pour des tiers que dans les limites prescrites. Ils s'abstiennent également de donner des conseils ou faire des recommandations sur la base d'informations privilégiées.

De manière générale, les collaborateurs respectent les règles relatives aux abus de marché et n'utilisent jamais à mauvais escient les informations confidentielles obtenues dans le cadre de leurs fonctions, par exemple avec l'objectif de propager des informations fausses ou trompeuses ou pour fausser le mécanisme de fixation des cours d'instruments financiers.

## La prévention de l'abus de bien social et de la fraude interne

Ne pas faire un  
usage personnel des  
biens et ressources  
du Groupe

Les collaborateurs utilisent les biens et ressources mis à disposition conformément à leurs missions et à l'intérêt du groupe CNP Assurances.

Dans leur usage quotidien, ils les conservent en bon état, gage de conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes pour tous, et s'abstiennent d'en user à titre personnel, voire de se les approprier.

A fortiori cela signifie qu'ils s'interdisent tout agissement susceptible d'être assimilé à de l'abus de bien social ou à de la fraude :

- L'abus de bien social consiste, pour un collaborateur exerçant des missions de gestion, de direction ou d'administration au sein du groupe CNP Assurances, à faire un usage qu'il sait contraire à l'intérêt du groupe CNP Assurances ou de l'une de ces entités, à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle il est intéressé directement ou indirectement.
- La fraude est tout acte ou omission commis intentionnellement par une ou plusieurs personnes afin d'obtenir ou d'octroyer un avantage ou un bénéfice de façon illégitime, illicite ou illégal. Il s'agit de fraude interne lorsque celle-ci est commise par un collaborateur au détriment de son entreprise.

Conformément aux modalités prévues dans l'entité, tout collaborateur qui suspecterait de tels agissements est invité à en informer son supérieur hiérarchique, ou si un tel report à la hiérarchie le place dans une situation d'inconfort, il informe le département Conformité de l'entité ou le déontologue du Groupe au moyen de l'outil dédié.

## La vigilance sur les conflits d'intérêts

Agir dans le seul intérêt du groupe  
CNP Assurances

Les collaborateurs font en sorte que leurs intérêts personnels ou ceux de leurs proches ne soient susceptibles en aucune façon de remettre en question leur indépendance de jugement dans le cadre de leurs fonctions.

De la même manière, ils s'abstiennent également d'entretenir avec les clients, partenaires et fournisseurs, des relations personnelles qui pourraient altérer les intérêts du groupe CNP Assurances.

Si les collaborateurs sont conscients que de telles situations de conflit d'intérêts peuvent survenir, ils doivent toujours s'interroger sur la légitimité de leurs décisions, en s'assurant qu'elles sont éthiquement acceptables, légalement permises et dans l'intérêt du groupe CNP Assurances.

En cas de doute ou si le conflit d'intérêts est avéré, les collaborateurs en informent leur supérieur hiérarchique, ou si un tel report à la hiérarchie les place dans une situation d'inconfort, ils informent le département Conformité de l'entité et le déontologue du Groupe par tout moyen, en particulier l'outil dédié du Groupe « Whistle B. »,

Ils doivent s'abstenir de participer à la prise de décision lorsqu'ils sont en situation de conflit d'intérêts. Ce principe s'applique également pour les collaborateurs exerçant, dans le cadre de leurs fonctions, des mandats d'administrateurs et/ou de membres de conseil de surveillance, représentant l'une des entités du Groupe ou le groupe CNP Assurances.

# 03

Le respect et l'éthique

dans la conduite des affaires

### L'intégrité dans les relations avec les clients et les partenaires

Les collaborateurs se comportent de façon honnête et professionnelle. Ils conseillent les clients, en s'abstenant de toute pratique mensongère ou trompeuse.

Les collaborateurs sont libres de proposer des solutions adaptées aux besoins et exigences de leurs clients, sans pression liée à leur mode de rémunération.

Les collaborateurs sont sensibilisés aux règles de protection de la clientèle. En particulier, les réclamations des clients sont traitées avec diligence par les collaborateurs, qui sont proactifs pour transmettre toute information utile à la résolution de l'incident signalé par le client.

Ils participent aux efforts mis en œuvre dans la recherche des bénéficiaires des contrats d'assurance sur la vie, qui est un engagement fort du groupe CNP Assurances en matière de protection de la clientèle

Traiter les clients et les partenaires avec intégrité, s'assurer que leurs intérêts sont préservés

## La loyauté dans les relations avec les concurrents

Promouvoir  
une concurrence  
libre et loyale

Les collaborateurs respectent les lois sur la concurrence libre et loyale : ils ne dénigrent pas les concurrents, leurs produits ou services, ils ne cherchent pas à obtenir un avantage concurrentiel au moyen de pratiques illégales ou déloyales.

Les collaborateurs du groupe CNP Assurances refusent toute entente avec les concurrents concernant les produits, les prix et les marchés.

## L'équité dans les relations avec les tiers

Afin de choisir la meilleure qualité de biens et services, nous avons mis en place des règles strictes de sélection des fournisseurs.

Les collaborateurs se comportent de façon loyale et transparente avec les candidats lors de la sélection des fournisseurs.

Les collaborateurs respectent scrupuleusement les procédures d'achat applicables dans l'entité et/ou le Groupe. Lorsqu'ils proposent un bien ou service à une autorité publique, ils s'assurent de la mise en œuvre des diligences spécifiques prévues dans les procédures.

Garantir le traitement  
équitable des candidats  
lors de la sélection de  
nos fournisseurs

## La lutte contre la corruption = Tolérance zéro

Condamner tout  
agissement ayant  
pour but d'influencer  
les décisions des  
tiers, notamment les  
avantages ou cadeaux  
qui excèdent les  
usages professionnels

Nous faisons preuve de tolérance zéro face aux actions de corruption.

Les collaborateurs ne doivent pas solliciter des tiers (clients, partenaires, pouvoirs publics, partis politiques), proposer ou accepter de recevoir, la moindre faveur, cadeau, invitation ou don, d'une importance ou d'une fréquence excédant les usages professionnels et les conditions définies dans les procédures de l'entité.

Les collaborateurs refusent également des tiers de bonne foi tout cadeau ou avantage qui donne l'illusion de la corruption ou qui serait de nature à compromettre leur indépendance de jugement.

En cas de doute sur l'opportunité d'accepter ou de proposer un cadeau, les collaborateurs saisissent leur supérieur hiérarchique, ou si une telle demande auprès de leur hiérarchie les place dans une situation d'inconfort, ils saisissent le département Conformité de l'entité ou le déontologue du Groupe au moyen de l'outil dédié.



## La vigilance sur le risque de fraude, de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme

Condamner tout agissement lié à la criminalité financière

Soumis à des obligations strictes en la matière, nous participons à la lutte contre la fraude, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

Le blanchiment d'argent est une action visant à dissimuler l'origine ou la nature de revenus provenant d'activités criminelles.

Les collaborateurs sont un maillon indispensable du dispositif mis en place dans le Groupe : ils disposent d'une connaissance actualisée des clients, nécessaire à la mise en œuvre de nos obligations.

Les collaborateurs respectent scrupuleusement les procédures internes en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

Lorsqu'ils soupçonnent un client d'utiliser les produits du groupe CNP Assurances à des fins de fraude, de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme, les collaborateurs en informent les personnes habilitées (relais LCB-FT ou conformité, direction de la conformité groupe), conformément aux procédures en vigueur dans l'entité.



## C@pEthic : que faut-il en retenir?

### **Notre démarche pour assurer le respect des personnes :**

- Assurer tous les avènements, telle est notre Ambition
- Offrir un environnement de travail de qualité à nos collaborateurs, tel est notre Engagement
- Contribuer à la transformation positive de l'économie de demain, tel est notre Défi
- Respecter la vie privée de nos clients et de nos collaborateurs, c'est avant tout protéger leurs données personnelles

### **Notre démarche pour garantir le respect des biens et ressources du Groupe :**

- Traiter avec la plus grande diligence les données confidentielles qui nous sont confiées
- Ne pas faire un usage personnel des biens et ressources du Groupe
- Agir dans le seul intérêt du groupe CNP Assurances

### **Notre démarche pour promouvoir le respect et l'éthique dans la conduite des affaires :**

- Traiter les clients et les partenaires avec intégrité, s'assurer que leurs intérêts sont préservés
- Promouvoir une concurrence libre et loyale
- Garantir le traitement équitable des candidats lors de la sélection de nos fournisseurs
- Condamner tout agissement ayant pour but d'influencer les décisions des tiers, notamment les avantages ou cadeaux qui excèdent les usages professionnels
- Condamner tout agissement lié à la criminalité financière notamment les cadeaux et/ou avantages qui excèdent les seuils autorisés.