



**Harmonie
mutuelle**

GROUPE **vyv**

CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION

VERSION 3

DRH - DMR
Novembre 2022

Le mot de la Direction Générale d'Harmonie Mutuelle,

Chers tous,

Notre engagement au service de nos adhérents s'appuie sur nos valeurs fortes qui fondent le modèle mutualiste et qui donne du sens à nos actions au plus près des territoires.

Notre positionnement au sein du Groupe VYV et plus largement dans le paysage assurantiel national, guidé par notre raison d'être, implique de placer les principes d'éthique et de confiance au cœur de nos comportements, collectifs comme individuels. Le principe d'intégrité, et plus particulièrement la lutte contre la corruption, dans toutes les pratiques et relations d'affaires, constitue un socle fondamental dans la gestion de nos activités au quotidien.

Notre code de conduite trouve notamment sa source dans la loi Sapin 2, qui impose aux grandes entreprises françaises d'élaborer un cadre de prévention de la corruption. Au-delà d'une déclinaison des réglementations qui encadrent nos activités, ce code de conduite a été conçu pour donner à chacun(e) une compréhension commune des bonnes pratiques qui nous engagent dans l'exercice de nos fonctions, à tous les niveaux de notre organisation. Il se veut être un guide pour se protéger soi-même, protéger les autres et la mutuelle des manquements à la probité.

Annexé au règlement intérieur, il n'a pas vocation à lister de façon exhaustive l'ensemble des situations auxquelles les collaborateurs pourraient être confrontés, mais il expose des bonnes pratiques qui permettent de comprendre l'esprit qui doit guider les décisions.

Face à la corruption, une « politique de tolérance zéro » doit être adoptée et mise en œuvre par chacun d'entre nous. Je sais pouvoir compter sur l'implication de toutes et tous dans la mise en œuvre de ces exigences, qui nous permettent de mettre en accord notre développement avec les valeurs que notre entreprise a fait siennes.

Votre manager, la Direction des ressources humaines ou encore la conformité sont à votre disposition pour vous apporter tous les éclairages nécessaires et répondre aux questions que vous pourriez avoir sur notre code de conduite et sa déclinaison.

Catherine TOUVREY
Directrice générale d'Harmonie Mutuelle

1. OBJECTIFS DU CODE DE CONDUITE

Le code de conduite manifeste l'engagement d'Harmonie Mutuelle à poursuivre et amplifier une démarche sans équivoque et efficace de lutte contre la corruption.

Le code de conduite vise à compléter les normes, politiques et règles déjà en vigueur au sein d'Harmonie Mutuelle et ne saurait se substituer à ces dernières. Il contient des références aux politiques et procédures qui sont accessibles à l'ensemble des collaborateurs via l'Intranet. Il traduit la volonté de s'intégrer dans une démarche d'intégrité dans la conduite des affaires.

Ce code de conduite doit être compris par tous comme un guide pour vous accompagner dans vos activités quotidiennes. Il illustre les comportements constitutifs de faits de corruption et a vocation à vous permettre d'identifier les situations problématiques que les collaborateurs de la mutuelle sont susceptibles de rencontrer.

Ce code de conduite présente ainsi, pour chacune des situations identifiées, les informations nécessaires pour vous aider à en comprendre les risques et les réflexes à mettre en œuvre, afin d'agir en cohérence avec la loi et les politiques internes. L'application du code de conduite repose sur la vigilance de chacun.

2. PERIMETRE D'APPLICATION

Ce code s'applique à l'ensemble du personnel permanent (collaborateurs en CDI) et occasionnel (stagiaires, CDD, contrats de professionnalisation, travailleurs intérimaires, prestataires sur site) de l'UES Harmonie¹ (ci-après « les collaborateurs » et ci-après « Harmonie Mutuelle » ou « la mutuelle »).

A ce titre, les dirigeants de la mutuelle ont un devoir d'exemplarité et doivent promouvoir une conduite éthique des affaires dans le respect des dispositions du présent code.

L'encadrement a également un devoir d'exemplarité et veille à ce que ces règles soient appliquées au sein de leurs équipes, tout en restant à l'écoute des préoccupations éthiques des collaborateurs.

Il appartient donc à chacun de lire attentivement les bonnes pratiques et principes exposés dans le code et de faire preuve de discernement et de bon sens face aux diverses situations qui peuvent se présenter.

Ce code de conduite est communiqué à nos parties prenantes internes et externes et Harmonie Mutuelle s'attend à ce que ses partenaires (assureurs, délégataires, prestataires, intermédiaires, fournisseurs...) s'engagent de la même manière en adoptant ces principes.

En parallèle, Harmonie Mutuelle intègre dans ses contrats et conventions avec ces derniers des clauses spécifiques relatives à la prévention de la corruption précisant ses attentes en la matière. Par ailleurs, Harmonie Mutuelle se réserve le droit de mettre fin à toute relation contractuelle dès lors qu'une partie prenante contrevient à ses engagements en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence.

¹ UES HM : Harmonie Mutuelle (hors succursale HMI), GIE SIHM, GIE Synergie Mutuelles, Harmonie Foncière et Lieux de Vie, KALIXIA, Union Harmonie Mutuelles

3. CADRE REGLEMENTAIRE

Le contexte légal et réglementaire régissant la prévention de la corruption est complexe et de plus en plus exigeant, que ce soit en France, en Europe ou plus largement dans le monde.

La loi n°2016-16914 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin 2, impose aux dirigeants de certaines entreprises, dès lors que les critères cumulés de chiffre d'affaires et de nombre de collaborateurs sont atteints, de mettre en place des mesures destinées à prévenir et à détecter la commission, en France ou à l'étranger, de faits de corruption ou de trafic d'influence dès lors qu'elles sont concernées du fait des seuils de chiffre d'affaires et d'effectif.

Harmonie Mutuelle place le respect de l'éthique, de la déontologie et de la probité, au plus haut niveau de ses valeurs. Harmonie Mutuelle s'engage à respecter l'ensemble des normes auquel elle est soumise parmi lesquelles figurent les réglementations et lignes directrices visant à lutter contre la corruption et le trafic d'influence, à savoir :

- La loi Sapin 2 ;
- Les dispositions du Code pénal relatives à la corruption et le trafic d'influence ;
- La Convention des Nations Unies contre la corruption ;
- La Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption ;
- Les recommandations émises régulièrement par l'Agence Française Anticorruption (AFA).

4. NOTIONS DE CORRUPTION ET DE TRAFIC D'INFLUENCE

4.1. DEFINITION DE LA CORRUPTION

- La corruption est un comportement pénalement répréhensible² commis par lequel une personne (le corrompu) sollicite, agréé ou accepte un don, une offre ou une promesse, des présents ou tout avantage quelconque afin d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte entrant dans ses fonctions. La corruption peut être privée (acte commis entre deux personnes privées) ou publique (acte commis avec une personne exerçant une fonction publique).

La corruption active (fait de proposer le don ou l'avantage à la personne investie de la fonction déterminée) doit être distinguée de la corruption passive (fait, pour la personne investie de la fonction déterminée, d'accepter le don ou l'avantage).

La corruption peut être directe ou indirecte lorsqu'un intermédiaire intervient entre le corrupteur et le corrompu.

Il faut noter que l'infraction peut être constituée quel que soit le montant concerné (il n'y a pas de minimum), même si la contrepartie n'est pas pécuniaire et quelque soient les motivations de l'acte (même en cas d'agissement dans l'intérêt de la mutuelle). • Ces délits sont passibles de peines d'emprisonnement et d'amendes conséquentes, prévues par le code pénal.

² Articles 432-11 et suivants, 433-11 et 445-1 et suivants du code pénal

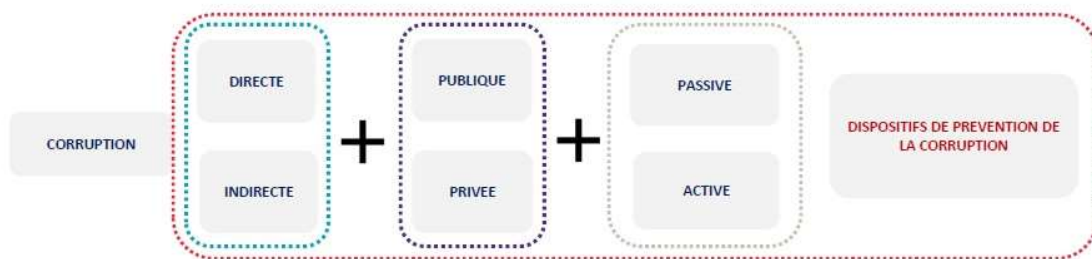


Illustration d'un cas de corruption :

Dans le cadre d'un appel d'offres auquel Harmonie Mutuelle candidate, un collaborateur de la mutuelle corrompt un tiers client ou prospect en contribuant à une organisation ou à un événement ayant un lien avec ce tiers afin d'obtenir le contrat. Cette situation pourrait se traduire de la manière suivante :

- Harmonie Mutuelle sponsorise l'équipe sportive d'une commune lors d'un appel d'offres avec cette même commune ;
- Harmonie Mutuelle subventionne ou fait une donation au profit d'une organisation à but non lucratif dirigée par une personne ayant un pouvoir de décision au sein d'un prospect personne morale lors des démarches commerciales avec ce même tiers

4.2. DEFINITION DU TRAFIC D'INFLUENCE

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de recevoir – ou de solliciter – des dons dans le but d'abuser de son influence, réelle ou supposée, sur un tiers afin qu'il prenne une décision favorable³. Le droit pénal distingue le trafic d'influence actif (du côté du bénéficiaire) et le trafic d'influence passif (du côté de l'intermédiaire). Les peines encourues (emprisonnement et amendes) sont prévues par le code pénal.

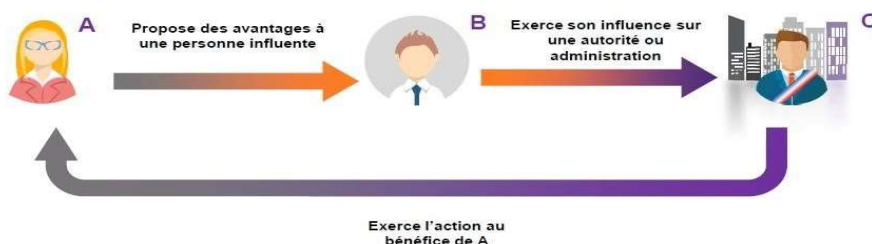


Illustration d'un cas de trafic d'influence :

Un membre de la direction d'Harmonie Mutuelle pourrait obtenir ou essaierait d'obtenir un rapport de contrôle complaisant auprès de contrôleurs d'une autorité de contrôle/ de tutelle/ et autres administrations réalisant des contrôles (ACPR, URSSAF, DGFIP, DGCCRF, CNIL, etc.), en contrepartie de dons, de recrutement d'un proche, ou tout autre avantage.

³ Cf. [dictionnaire de la corruption](#) proposé par Transparency International (en référence aux articles 432-11 et suivants et 435-10 et suivants du code pénal)

5. LES PRINCIPES A RESPECTER

5.1. PRINCIPES SUR LES CADEAUX ET INVITATIONS

Les cadeaux et invitations sont des pratiques courantes dans la vie des affaires et sont souvent perçus comme un acte de courtoisie permettant de renforcer les relations commerciales. Ils peuvent toutefois être assimilés à un acte de corruption lorsqu'ils visent à obtenir de leur bénéficiaire un avantage indu.

Tout d'abord chaque collaborateur est invité à faire preuve de bon sens sur la nature du cadeau ou de l'invitation qu'il offre ou reçoit. A ce titre, chacun doit faire preuve de discernement et apprécier le caractère approprié de la valeur du cadeau qu'il peut émettre ou recevoir ainsi que du moment où il est fait.

Des cadeaux de faible valeur ou avantages mineurs présentent généralement peu de risque s'ils sont raisonnables, appropriés et sans attendre de geste en retour. Ils ne sont pas offerts dans le but d'obtenir un avantage indu ou une quelconque influence sur toute action officielle.

On entend par cadeau tout objet matériel et par avantage toute invitation gratuite ou subventionnée par exemple à des repas d'affaires, des conférences, des événements sportifs ou culturels, ou encore des voyages.

L'offre ou l'acceptation de cadeaux ou invitations peut être considérée comme l'une des formes manifestes de corruption, notamment dans le cadre d'une opération commerciale ou d'une demande d'autorisation/permis auprès d'un agent public.

Illustrations de scénarios de corruption :

Un collaborateur est corrompu par un prospect / adhérent afin de lui permettre de souscrire à un produit dont la prime est minorée au regard des garanties octroyées en contrepartie de la proposition d'un avantage. Cette situation peut se traduire de la manière suivante :

- *Le collaborateur accorde des garanties largement supérieures aux montants des primes associées (i.e. : taux de prime appliqué)*
- *Le collaborateur n'applique pas les revalorisations tarifaires prévues*
- *Le collaborateur accorde une gamme à un tarif très inférieur aux rabais commerciaux qui peuvent être accordés*
- *Le collaborateur fait souscrire un contrat alors que le prospect n'est pas dans la cible commerciale*
- *Le collaborateur verse une rétro commission au client, ayant pour effet de minorer la prime au regard des garanties telles que définies dans le contrat ; et le client lui reverse en contrepartie une partie de la rétro commission.*

Les principes d'Harmonie Mutuelle

Il est possible d'accepter ou d'offrir un cadeau si sa valeur marchande ne dépasse pas le plafond fixé par Harmonie Mutuelle à 150 €, à condition qu'il ne présente pas de contre-indication d'ordre éthique et qu'il soit en accord avec l'image de marque d'Harmonie Mutuelle.

Ainsi notamment, les cadeaux suivants, si leur valeur ne dépasse pas 150 €, constituent des présents dont l'acceptation et l'offre ne posent pas de problème :

- Les cadeaux « publicitaires », portant le logo de l'entreprise offreuse et dont la valeur est avant tout symbolique ;
- Les compositions de produits périssables (paniers de fruits, paniers gourmands, chocolats, fleurs...), à condition que :
 - Leur valeur marchande ne dépasse pas la valeur plafond ;
 - Qu'elles soient, si possible, à même d'être partagées avec l'ensemble de l'équipe du collaborateur.

A contrario, Il est interdit d'accepter ou d'offrir tout cadeau dont la valeur marchande est supérieure à 150 € (à l'exception de certains repas d'affaires et voyages professionnels), et de manière générale, toute acceptation ou offre de l'un ou plusieurs des éléments listés ci-après, est à proscrire :

- Les paiements en espèces,
- Les services personnels (incluant, notamment, la facilitation à l'embauche d'un proche du collaborateur par l'entreprise offreuse, pour des raisons non-objectives et contraires à l'éthique des recrutements),
- Les prêts,
- Les cadeaux et invitation de nature incorrecte ou dans des lieux susceptibles de porter un dommage à l'image de marque d'Harmonie Mutuelle,
- Les événements ou les repas auxquels le partenaire commercial ne prend pas part,

- Les cadeaux dans une période de prise de décisions importantes dans laquelle interviennent les parties concernées (ex : période d'appels d'offres, négociations en vue de la mise en place ou le renouvellement d'un partenariat)

Particularité des repas d'affaires et frais de voyage professionnel

Les repas d'affaires représentent une particularité étant donné qu'ils constituent une pratique courante et parfois difficilement contournable. Ils sont souvent l'occasion tant de réunions de travail que de vecteurs relationnels stratégiques entre partenaires commerciaux.

Les repas d'affaires ou les frais de voyage professionnel dépassant le montant de 200 € par personne ne peuvent être acceptés ou offerts que s'ils concernent des négociations ou des projets présentant un intérêt supérieur pour Harmonie Mutuelle et doivent faire l'objet d'une validation par un membre du Comité de Direction Générale.

A noter également que les invitations pour lesquelles l'invité n'est pas présent obéissent aux règles concernant les cadeaux.

En tant que destinataire d'un cadeau d'affaires, le collaborateur doit respecter les principes suivants :

- Informer, en amont de toute relation d'affaires ou dès à présent pour les collaborations déjà en cours, tous les partenaires commerciaux (clients, fournisseurs, prestataires) du code de conduite adopté par Harmonie Mutuelle.
- N'accepter une invitation au restaurant que si celle-ci est liée au contexte professionnel (réunions de travail incluses).
- Adopter un principe de visibilité afin qu'il n'y ait pas de malentendu ou de suspicion possibles (dire ce que l'on reçoit à ses collègues et/ou supérieurs hiérarchiques).
- Ne pas avoir peur de refuser, poliment et à la lumière de l'exposé de la déontologie de l'entreprise, un cadeau que l'on juge inapproprié.
- Ne jamais solliciter un cadeau, de façon explicite ou implicite.

En tant qu'offreur d'un cadeau d'affaires, le collaborateur doit respecter les principes suivants :

- Tenir compte du code de conduite de l'entreprise à qui l'on souhaite offrir un cadeau.
- Se référer au catalogue des objets publicitaires Harmonie Mutuelle et les sélectionner au regard des règles énoncées plus haut.
- Adopter un principe de visibilité afin qu'il n'y ait pas de malentendu ou de suspicion possibles (dire ce que l'on offre à ses collègues et/ou supérieurs hiérarchiques).

Bonnes pratiques et réflexes :

Un fournisseur vous sollicite pour une invitation à dîner dans un restaurant étoilé en contrepartie du renouvellement d'un contrat de prestation / Un club sportif vous offre un avantage numéraire en contrepartie d'une action de sponsoring / Vous participez à une action de sponsoring et décidez de favoriser cette action envers un club sportif en échange d'un avantage numéraire.

- Avant d'accepter un cadeau ou une invitation, interrogez-vous sur la façon dont cela pourrait être perçu et refusez ceux pour lesquels vous pourriez vous placer en situation de conflit d'intérêts.

- Dans ces situations, vous devez consulter la procédure relative aux cadeaux et invitations et faire preuve de discernement

- Faites également attention aux périodes durant lesquelles les cadeaux et invitations sont réalisés, notamment durant les périodes de renouvellement.

Nous vous invitons à consulter la politique cadeaux d'Harmonie Mutuelle accessible via l'intranet de l'entreprise.

En cas de question portant sur la compatibilité de la nature de certains cadeaux avec les règles énoncées ci-dessus de façon non exhaustive, vous pouvez vous rapprocher de la Conformité selon les modalités précisées dans la dernière partie du présent code.

5.2. PRINCIPES RELATIFS AUX RELATIONS AVEC LES TIERS

Harmonie Mutuelle est exposée aux risques juridiques et de réputation en cas de commission d'actes de corruption ou de trafic d'influence en lien avec des partenaires d'affaires. Le risque de corruption existe dès lors que la mutuelle est en relation avec un tiers dans le cadre de ses activités. A ce titre, Harmonie Mutuelle exige que ses partenaires d'affaires respectent l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui sont applicables à leurs activités ainsi que les valeurs et règles internes d'Harmonie Mutuelle.

Afin de se prémunir des risques liés aux tiers, fournisseurs et partenaires, Harmonie Mutuelle met en œuvre une procédure d'évaluation des tiers afin d'apprécier les risques liés aux relations d'affaires et met en place des mesures de vigilance associée. Une évaluation de nos clients est effectuée en parallèle avant toute entrée en relation d'affaires.

Les tiers et partenaires sont entendus au sens large et concernent notamment les clients, les partenaires commerciaux (courtiers, apporteurs d'affaires, délégataires de gestion), les fournisseurs, les partenaires non commerciaux (entreprises bénéficiant de sponsoring, mécénat...), les prestataires d'investissement (sociétés de gestion, dépositaires, brokers...).

Illustrations de scénarios de corruption :

Un partenaire actuel ou futur partenaire (association, organisme d'intérêt général, fondation) pourrait proposer un avantage à un membre de la Fondation Harmonie Mutuelle, du Conseil d'Administration ou d'un élu en contrepartie de la validation du financement d'un projet ou de l'octroi d'un don qui n'entre pas dans le périmètre des partenariats éligibles par la Mutuelle (ex: aucun lien avec le cahier des charges défini ou plus largement avec la prévention de santé)

Cas des relations avec la clientèle

Harmonie Mutuelle distribue et gère des contrats d'assurance. Les collaborateurs relevant des services concernés par ces activités sont en contact avec des prospects et des adhérents (personnes physiques et/ou morales).

Les principes d'Harmonie Mutuelle :

En matière de gestion de la relation avec les adhérents, les deux principes suivants doivent être mis en œuvre par chaque personne concernée :

- Ne pas accepter ni proposer d'appliquer des conditions de gestion dérogatoires non prévues par les procédures dédiées.
- Ne pas solliciter ni accepter un avantage en échange de la souscription ou du maintien d'un contrat.

Cas des relations avec les autres tiers

Afin de prémunir la mutuelle des risques de corruption qui peuvent naître des relations avec les autres tiers tel que les fournisseurs, les partenaires commerciaux et non commerciaux, un dispositif d'évaluation de leur probité est mis en œuvre.

Les principes d'Harmonie Mutuelle :

En complément des dispositifs d'évaluation des tiers, un certain nombre de principes doivent être mis en œuvre par les collaborateurs concernés, ces derniers sont listés ci-après :

- Avant d'entrer en relation d'affaires avec un partenaire, il convient d'effectuer des contrôles préalables sur son intégrité (due diligences) adaptées et proportionnés à la situation du partenaire, conformément aux procédures internes⁴.
- Tout recours à un partenaire doit donner lieu à l'établissement d'un contrat écrit. Ces contrats doivent explicitement contenir des clauses certifiant que le co-contractant se conforme aux règles et lois luttant contre la corruption, et prévoir la nullité du contrat en cas de violation de ces règles.
- Les règlements effectués au bénéfice d'un partenaire doivent toujours correspondre à une rémunération appropriée et proportionnée au service rendu. Il convient d'être particulièrement vigilant en cas de compte bancaire domicilié à l'étranger.
- Aucun paiement ne doit être effectué en espèces.
- Tout paiement doit être prévu par un contrat.
- Ces paiements doivent être effectués après présentation d'un justificatif (exemple : facture) dûment validé, en priorité par virement bancaire sur le compte bancaire du partenaire, après les vérifications d'usage portant sur la fiabilité des coordonnées bancaires du bénéficiaire, sur le montant et sur l'objet du paiement. En outre, ils doivent être consignés dans les comptes de la société.
- Les paiements par chèque doivent demeurer exceptionnels et justifiés par l'impossibilité de faire un virement bancaire.
- Toute communication à des tiers de données confidentielles, sensibles ou à caractère personnel doit s'effectuer dans un cadre contractuel ou légal défini.

Cas des relations avec des représentants des organismes de contrôle

En tant qu'organisme financier, Harmonie Mutuelle peut être amené à être en contact avec des autorités administratives et différents organismes de contrôles (i.e. : auditeur d'un assureur ou délégué, ACPR⁵, Commissaires aux comptes, DGCCRF⁶, URSSAF⁷, service des impôts, CNIL⁸)

Les principes d'Harmonie Mutuelle :

En matière de gestion de la relation avec les autorités administratives et leurs représentants, les principes suivants doivent être mis en œuvre par chaque personne concernée :

- En cas de contrôle ou audit, sur place ou sur pièces, il est interdit de proposer un avantage pour influencer les conclusions du contrôle

A noter : une vigilance particulière s'impose concernant les relations avec des fonctionnaires et assimilés et des personnes politique exposées (PPE), en raison de leur sensibilité au regard de la prévention de la corruption.

Bonnes pratiques et réflexes :

- *Avant d'entrée en relation avec un tiers ou partenaire, vous devez vous référer à la procédure d'évaluation des tiers afin de mettre en place les mesures de vigilance appropriées après l'évaluation du risque du tiers*

En cas de question portant sur la gestion des relations avec les tiers et les règles énoncées ci-dessus de façon non exhaustive, vous pouvez vous rapprocher de la Conformité selon les modalités précisées dans la dernière partie du présent code.

⁴ Cf. processus d'évaluation des tiers, politique et procédure Achats, politique de sous-traitance,

⁵ Autorité de contrôle prudentiel et de résolution

⁶ Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes

⁷ Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales ⁸

Commission nationale de l'informatique et des libertés

5.3. PRINCIPES SUR LES SITUATIONS DE CONFLITS D'INTERETS

Le conflit d'intérêt désigne toute situation où les intérêts personnels d'un collaborateur ou d'un élu (ou ceux d'une personne morale ou physique à laquelle il est lié ou proche) sont en conflit avec les intérêts de la mutuelle. Par intérêt personnel, il faut entendre les intérêts qui pourraient influencer ou paraître influencer sur la manière dont le collaborateur s'acquitte des fonctions et responsabilités qui lui ont été confiées par la mutuelle.

Une telle situation pourrait par exemple survenir si un collaborateur :

- Négocie au nom de la mutuelle un contrat dont il retire un intérêt personnel actuel ou ultérieur,
- Détient un intérêt financier dans une société contrôlée par des concurrents ou encore des clients de la mutuelle etc.

Dans la mesure où un conflit d'intérêts peut cacher un acte de corruption, il est primordial que les collaborateurs soient vigilants quant à la survenance de conflits d'intérêts.

Illustrations de scénarios de conflits d'intérêt / corruption :

- *Un membre de la direction pourrait avoir des liens d'intérêts avec un des tiers, conduisant à le favoriser/privilegier dans le cadre du processus de sélection d'un prestataire/fournisseur/sous-traitant*
- *Un collaborateur participant à la décision de la contractualisation et du renouvellement avec un tiers (partenaires, sous-traitants, prestataires et fournisseurs) pourrait ne pas déclarer une situation de conflit d'intérêts et intervenir dans le processus décisionnel en privilégiant son intérêt personnel à celui du Groupe*

Les règles Harmonie Mutuelle :

- Les collaborateurs doivent toujours privilégier les intérêts de la mutuelle en s'abstenant de mettre en avant tout intérêt personnel, financier ou familial.
- En cas de conflit d'intérêt potentiel ou avéré, les collaborateurs doivent informer leur hiérarchie au plus vite et, à tout le moins, avant toute prise de décision concernant la relation d'affaires avec le partenaire en question. En cas de doute persistant sur l'existence d'un conflit d'intérêt, ils doivent demander des clarifications au référent désigné dans ce code.
- En cas de conflit d'intérêt avéré, les collaborateurs concernés doivent s'abstenir de participer au processus décisionnel.
- Toute personne qui par sa position (managériale, de membre de la gouvernance...) peut influencer l'action d'un collaborateur doit s'abstenir de le faire lorsque cette action vise à favoriser un intérêt personnel, financier ou familial.

A noter : Harmonie Mutuelle dispose également d'une politique de lutte contre les conflits d'intérêts élaborée en application de la direction distribution des assurances, dans un objectif de protection des intérêts de la clientèle. Cette notion ne doit alors pas être confondue avec celle développée dans le présent code de conduite.

Bonnes pratiques et réflexes :

Vous êtes en charge de la sélection d'un nouveau prestataire et avez sollicité plusieurs concurrents sur le marché. Vous connaissez très bien l'une de ces structures puisque votre sœur est membre de son Conseil d'Administration

- *Dans cette situation, vous devez respecter les règles en matière de conflits d'intérêts et déclarer les conflits d'intérêts potentiels ou avérés.*
- *Quel que soit le choix final, il est nécessaire de faire preuve de transparence et de documenter l'intégralité de la sélection afin de réduire les risques potentiellement générés par ces conflits d'intérêts.*

Nous vous invitons à consulter la politique de prévention des conflits d'intérêts accessible via l'intranet de l'entreprise.

En cas de question portant sur la gestion des conflits d'intérêts et les règles énoncées ci-dessus de façon non exhaustive, vous pouvez vous rapprocher de la Conformité selon les modalités précisées dans la dernière partie du présent code.

5.4. PRINCIPES SUR LES PAIEMENTS DE FACILITATION

Les paiements de facilitation constituent des petits montants demandés par les prestataires de services pour assurer ou « faciliter » les services que l'on est en droit d'attendre d'eux, ou encore de sommes proposées aux agents des douanes, de l'immigration ou d'autres services, afin d'accélérer l'octroi de services ou de permis. Ces paiements peuvent donc aussi bien être faits à des personnes travaillant dans le secteur privé qu'à des personnes travaillant dans le secteur public.

Ces paiements sont interdits dans la plupart des pays et notamment en France.

Illustration de scénario de corruption :

Corruption directe ou indirecte d'un tiers par un collaborateur en charge de la gestion de la gouvernance mutualiste via l'octroi d'action de sponsoring, de mécénat ou de donations et/ou le paiement de facilitations

Bonnes pratiques et réflexes :

- Vous devez systématiquement refuser toute proposition de paiement de facilitation, sauf motif impérieux et avertir votre supérieur hiérarchique
- Les motifs impérieux concernent de manière stricte l'atteinte à la vie humaine, la santé ou la sécurité des collaborateurs de la Mutuelle

Les règles Harmonie Mutuelle :

- Les paiements de facilitation sont interdits et ce, même dans l'hypothèse où les lois locales les autorisent.

5.5. PRINCIPES SUR LE RECRUTEMENT

Le recrutement d'un nouveau collaborateur au sein de la mutuelle peut potentiellement donner lieu à un acte de corruption dans le cas où la mutuelle ou un collaborateur se verrait octroyer par un tiers un avantage indu (immédiat ou différé) en contrepartie de l'embauche d'un candidat particulier.

Illustrations de scénarios de corruption :

Dans le cadre de la sélection d'un fournisseur, de la commercialisation des produits ou afin de faciliter des démarches administratives, un collaborateur de la mutuelle en charge des ressources humaines propose à un tiers (clients, prospect, partenaire commercial ...) l'embauche d'un proche de ce dernier (pour un stage, un apprentissage, ou un poste pérenne) alors qu'il ne présente pas les compétences et/ou l'expérience nécessaires pour occuper le poste, ou sans justification économique ou encore pour un niveau de rémunération décorrélé du poste pourvu. Ce recrutement est réalisé à des fins d'obtenir une contrepartie pour la mutuelle (ex: gain à un appel d'offres, signature d'un contrat de partenariat...)

Les principes d'Harmonie Mutuelle :

- Toute intervention directe dans le processus de recrutement est interdite si celui-ci concerne l'entourage familial.
- Tout avantage indu (personnel ou dans le cadre de ses fonctions) octroyé par un tiers en échange du recrutement d'un collaborateur est interdit.
- Toute influence induite sur le processus de recrutement est interdite (imposer un candidat n'ayant pas le profil, faire pression pour qu'il obtienne des conditions anormales, dénigrer un candidat sans fondement professionnel...).
- En revanche, il est autorisé de favoriser, à compétences équivalentes, l'embauche d'un candidat « recommandé ».

Bonnes pratiques et réflexes :

Le fils de votre sœur souhaiterait que vous le favorisiez dans le processus de recrutement pour un poste en CDI au sein d'Harmonie Mutuelle

- *Vous ne devez pas intervenir directement dans le processus de recrutement dans le cas de l'entourage familial ni influencer sur le processus de recrutement*
- *Quel que soit le choix final, il est nécessaire de faire preuve de transparence et de documenter l'intégralité de la sélection afin de réduire les risques potentiellement générés par ces conflits d'intérêts.*

En cas de question portant sur les recrutements et les règles énoncées ci-dessus de façon non exhaustive, vous pouvez vous rapprocher de la Conformité selon les modalités précisées dans la dernière partie du présent code

5.6. PRINCIPES SUR LE LOBBYING

Le lobbying représente le fait de rentrer en contact direct ou indirect avec un responsable public en vue d'influencer une décision politique pour défendre des valeurs et intérêts particuliers.

Lorsque son usage est rendu clair et transparent, le lobbying peut contribuer à apporter aux décideurs publics des éléments d'information et de compréhension sur des questions complexes⁸.

La frontière entre lobbying et corruption est parfois mince. En effet, le lobbying devient de la corruption dans le cas où la personne exerçant une activité de lobbying offrirait un avantage à un Agent public afin de l'inciter à soutenir une législation ou des activités qui lui seraient favorables.

Les principes d'Harmonie Mutuelle :

- Faire preuve d'intégrité, de probité intellectuelle et de transparence dans toutes les relations avec les institutions et/ou Agents publics, et ce, quel que soit la situation ou l'intérêt défendu.
- Fournir des informations fiables et objectives, sans chercher à obtenir des informations ou des décisions en exerçant une quelconque pression.
- Ne pas chercher à obtenir un avantage politique ou réglementaire indu.
- Veiller à ce que les représentants d'intérêts exercent leurs activités dans le respect du présent code et de la réglementation applicable.⁹

⁸ <https://transparency-france.org/renforcer-notre-democratie/lobbying/>

⁹ Sources réglementation applicable : [article 25 de la loi Sapin 2](#), [décret n°2017-867 du 9 mai 2017](#), [site internet de l'HATVP](#)

Bonnes pratiques et réflexes :

Un lobbyiste vous contacte dans le cadre de la préparation d'une nouvelle réglementation qui impacterait l'activité de l'UES. Il vous propose d'intercéder en votre faveur en contrepartie de l'octroi d'un avantage en nature.

- *Dans cette situation, vous devez agir avec prudence afin de ne pas vous exposer et exposer Harmonie Mutuelle à des poursuites pénales. Vous refusez la proposition du lobbyiste et avertissez votre supérieur hiérarchique et/ou la Conformité • Vous veillez à toujours agir avec intégrité, honnêteté et loyauté*

5.7. PRINCIPES SUR LES DONS, LE MECENAT ET LE SPONSORING

Harmonie Mutuelle peut être amenée à œuvrer en faveur de la société civile en versant des dons et en exerçant des activités de mécénat ou de sponsoring notamment en faveur de la fondation d'entreprise Harmonie Mutuelle ou auprès d'autres partenaires.

Le mécénat est un soutien financier ou matériel apporté par une entreprise ou un particulier à une action ou une activité d'intérêt général (culture, recherche, humanitaire, solidarité...).

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 spécifiques et se distinguent de la manière suivante :

- Le mécénat a pour but de soutenir des œuvres d'intérêt général via des dons en numéraire ou en nature (culture, recherche humanitaire, solidarité...) 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.

Ces dons, activités de mécénat et de sponsoring peuvent être qualifiés d'actes de corruption quand ils sont réalisés dans le but d'obtenir un avantage indu.

Ainsi, les dons, activités de mécénat et de sponsoring peuvent être utilisés comme un moyen de corrompre une personne susceptible d'influencer une décision dans une transaction, en particulier si cette personne a un intérêt familial avec l'organisation qui reçoit la donation ou le sponsor.

Par ailleurs, il faut noter que certaines formes de versements officiels (exemple : taxe d'apprentissage) peuvent être assimilés à des dons.

Illustrations de scénarios de corruption :

- *Obtenir la souscription d'un contrat en contrepartie du sponsoring d'une association ou autres*
- *Harmonie Mutuelle subventionne ou fait une donation au profit d'une organisation à but non lucratif dirigée par une personne ayant un pouvoir de décision au sein d'un prospect personne morale lors des démarches commerciales avec ce même tiers*

Les principes d'Harmonie Mutuelle :

- Harmonie Mutuelle est le seul mécène autorisé à financer les activités de la fondation d'entreprise Harmonie Mutuelle.
- Les dons, activités de mécénat et de sponsoring sont autorisés sous réserve du respect des lois et réglementations applicables.
- Les dons, activités de mécénat et de sponsoring ne doivent jamais intervenir au profit de personnes physiques¹⁰.
- Les dons, activités de mécénat et de sponsoring ne doivent pas être réalisés pour obtenir un avantage indu ou influencer indûment une décision.

¹⁰ A l'exception du prix littéraire remis dans le cadre de la fondation d'entreprise Harmonie Mutuelle

Bonnes pratiques et réflexes :

L'un de vos clients vous demande de parrainer l'équipe de football de son fils, en échange du renouvellement d'un contrat.

- *Dans cette situation, vous devez refuser l'offre de votre client, en vous appuyant notamment sur le code de conduite. En cas de doute, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre supérieur hiérarchique et/ou de la Conformité.*
- *Avant de sélectionner l'organisme à sponsoriser, recueillez des informations sur sa réputation.*

5.8. PRINCIPES SUR LE FINANCEMENT D'ACTIVITES POLITIQUES

Le financement d'activités politiques désigne 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 tout autre avantage tel que des cadeaux ou des prestations, de la publicité ou toute autre activité partisane.

Le financement d'activités politiques peut être utilisé pour dissimuler un avantage indu afin d'obtenir ou de maintenir une transaction ou relation commerciale. En d'autres termes, le financement d'activités politiques peut être considéré ou interprété comme de la corruption directe ou indirecte.

Les principes d'Harmonie Mutuelle :

- Toute contribution, financière ou en nature, directe ou indirecte, versée par la mutuelle ou par ses collaborateurs en son nom à des organisations, partis ou personnalités politiques est interdite.
- Les collaborateurs doivent séparer leurs activités politiques personnelles de leur mission au sein de la mutuelle, afin d'éviter toute situation pouvant générer un conflit d'intérêts. Bien évidemment, chaque collaborateur peut prendre part à des activités politiques de manière personnelle sur son temps libre, en dehors des lieux de travail, avec ses propres ressources financières et sans qu'il soit fait référence, de quelque manière que ce soit, à l'appartenance à Harmonie Mutuelle.

Les collaborateurs doivent être particulièrement vigilants aux communications effectuées au nom de la mutuelle pendant les périodes électorales afin de ne pas contrevenir aux règles ci-dessus.

Bonnes pratiques et réflexes :

- *Vous ne procédez à aucun financement de parti ou groupement politique ;*
- *En cas de doute sur une opération en lien avec des agents publics, vous recueillez l'avis de la Conformité en charge de vous aiguiller afin d'éviter toute situation ambiguë.*

5.9. PRINCIPES SUR LES ACQUISITIONS, PRISES DE PARTICIPATION ET JOINT-VENTURES

Lors d'acquisition de sociétés, d'acquisition d'actifs portant sur une branche complète d'activité, de prise de participations, de fusion ou de mise en place de joint-ventures, il convient de s'assurer que la cible ou le partenaire n'a pas ou n'a pas eu de comportement répréhensible au regard des lois anticorruption applicables, et respecte la législation en vigueur en ce domaine.

En effet, de telles opérations d'acquisitions sont porteuses de risques de corruption et notre responsabilité peut être engagée pour tout fait de corruption commis :

- Avant l'acquisition et poursuivi postérieurement à l'acquisition ;
- Le cas échéant par ou pour le compte d'une joint-venture ou d'un consortium dans lequel Harmonie Mutuelle est intégré.

Dans les opérations précitées, la responsabilité civile ou pénale de la mutuelle pourrait être engagée et entraîner d'importantes répercussions commerciales, financières et réputationnelles.

Les principes d'Harmonie Mutuelle :

- Inclure un volet anticorruption au sein des processus d'audit préalables (« due diligences ») dans le cadre d'acquisitions, de prises de participations ou de mise en place de joint-ventures.
- Inclure une clause anticorruption au sein des contrats et conventions conclus dans le cadre d'acquisitions, de prises de participations ou de mise en place de joint-ventures.

Bonnes pratiques et réflexes :

- *Comme pour les tiers, fournisseurs et partenaires, vous évaluez le tiers et les risques de corruption associés ;*
- *En cas de doute, vous recueillez l'avis de la Conformité.*

5.10. PRINCIPES SUR LA TENUE ET L'EXACTITUDE DES LIVRES ET REGISTRES

Les livres et registres désignent ici tous les enregistrements comptables, financiers et commerciaux. Ceux-ci incluent les comptes, correspondances, synthèses, livres et autres documents relatifs à la sphère comptable, financière et commerciale.

Dans le cadre de la lutte contre la corruption, il est essentiel que les transactions soient transparentes, documentées de façon exhaustive et affectées à des comptes qui reflètent leur nature avec précision.

Illustration de scénarios de corruption :

Dans le cadre du processus de certification des comptes, la direction financière ou un membre de la direction pourrait proposer un avantage / répondre à une sollicitation exprimée par les CAC en contrepartie de la certification des comptes.

Un collaborateur des équipes comptables est corrompu afin de ne pas réaliser les contrôles comptables/de maquiller les contrôles comptables permettant de détecter les opérations anormales. Les scénarios suivants pourraient se matérialiser :

- *Non réalisation des rapprochements bancaires*
- *Non réalisation des contrôles s'agissant d'opérations manuelles*
- *Défaillance dans le traitement des demandes de certification d'opérations formulées par les banques*

Les principes d'Harmonie Mutuelle :

- Aucune inscription dans les livres et registres d'Harmonie Mutuelle ne doit être infondée, falsifiée ou factice y compris pour les opérations de refacturations intra groupe.
- Les livres et registres de la mutuelle doivent être le reflet fidèle et exact des transactions effectuées et devront être établis conformément aux normes et référentiels comptables en vigueur.

- Le principe de séparation des fonctions de décision et de paiement doit être respecté et la traçabilité des paiements assurée.
- Tous les contrôles et procédures d'engagement mis en place au sein de la mutuelle doivent être appliqués.
- Il convient donc de conserver la documentation démontrant le caractère approprié des prestations concernées et des paiements correspondants en se conformant aux délais de conservation des pièces comptables.

Bonnes pratiques et réflexes :

Un collaborateur se rapproche de vous afin que vous ne réalisiez pas un contrôle comptable permettant de détecter une opération anormale

- *Vous devez refuser, mettre en œuvre la procédure de contrôles comptables et déployer les contrôles comptables anticorruption qui ont été définis au plan de contrôle pour vous assurer de l'exactitude des opérations*

6. DISPOSITIONS PRISES POUR LE RESPECT DU CODE DE CONDUITE ET SANCTIONS APPLICABLES

6.1. CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent code, la Conformité assure une mission de conseil et d'accompagnement auprès de la direction, des managers et des collaborateurs. A ce titre, il peut être sollicité :

- En cas de question portant sur l'interprétation des règles du code d'une façon générale ;
- Afin d'obtenir un conseil sur une conduite à tenir face à une situation donnée (question déontologique).

Les questions ou demandes afférentes à ce code sont à adresser par email à l'adresse conformite@harmonie-mutuelle.fr.

La Conformité déploie également en interne des supports de sensibilisation en matière de prévention de la corruption.

6.2. DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLE

La loi Sapin 2 offre à chacun la faculté de s'exprimer lorsqu'il estime avoir de bonnes raisons de considérer qu'une instruction reçue, une opération ou plus généralement une situation particulière dont il a eu personnellement connaissance est incompatible avec les dispositions énoncées par le présent code de conduite, à tout crime ou délit, violation grave et manifeste d'un engagement international, loi ou règlement, ou toute menace ou préjudice grave pour l'intérêt général.

- Harmonie Mutuelle met en place un dispositif d'alerte professionnelle visant à renforcer les moyens d'expression de l'ensemble des collaborateurs afin que ces derniers puissent signaler l'existence de conduites ou de situations contraires au présent code conformément aux dispositions des articles 6 et suivants ainsi que de l'article 17 de la Loi Sapin II modifiée par la Loi Wasserman du 21 mars 2022.

Si le recours à la voie hiérarchique directe ou indirecte est toujours possible, le dispositif d'alerte professionnelle offre aux collaborateurs des garanties renforcées de protection en cas d'émission d'un signalement. Son utilisation demeure néanmoins facultative.

En pratique, tout collaborateur peut adresser son signalement en utilisant le formulaire spécifique, disponible sur <https://harmonie-mutuelle.signalement.net/entreprises>.

Les modalités de fonctionnement du dispositif sont détaillées au sein de la procédure de traitement des alertes dédiée.

6.3. LE REGIME DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Harmonie Mutuelle s'attache à protéger les lanceurs d'alerte, notamment contre d'éventuelles représailles ou sanctions et garantissons une stricte confidentialité de leur identité. Ce droit doit être exercé de bonne foi et non abusive.

La protection du lanceur d'alerte, encadrée par la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « Sapin 2 » modifiée par la Loi n°2022-401 du 21 mars 2022 dite « Wasserman » implique notamment :

- La garantie d'une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement est garantie par les référents en charge du traitement des alertes.
- Une protection contre toute forme de représailles liée au signalement (notamment harcèlement, l'interdiction des discriminations – rémunération, formation, mutation, renouvellement de contrat - et des sanctions disciplinaires prononcées à ce titre – licenciement, sanction disciplinaire).
- A noter, l'entrave au droit d'alerte de l'un des collaborateurs est également susceptible de faire l'objet de poursuites et de sanctions

6.4. CONSEQUENCES EN CAS DE VIOLATION DU CODE

Le non-respect des règles édictées au sein du présent code peut avoir des conséquences graves, non seulement pour la mutuelle, mais également pour les collaborateurs.

Pour la mutuelle, tout comportement contraire aux règles posées dans le présent code pourrait, non seulement porter atteinte à sa réputation et affecter ses activités, mais également l'exposer à devoir réparer le préjudice éventuellement causé, et, l'exposer à des poursuites pénales.

Les comportements non conformes aux engagements et principes d'Harmonie Mutuelle exposent leur auteur à des sanctions disciplinaires prévues au sein du règlement intérieur applicable. Un principe de graduation des sanctions en fonction de la gravité des faits constatés est appliqué. Ainsi, lorsque les circonstances le justifient, le manquement aux règles de lutte contre la corruption figurant dans le code peut les exposer à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail dans les conditions prévues au règlement intérieur, ainsi qu'à des poursuites, à titre personnel, pénales et/ou civiles. Le fait d'encourager, permettre ou autoriser un comportement contraire aux règles du code est également sanctionnable.

Il relève de la responsabilité de chaque collaborateur de mettre en œuvre les présentes dispositions du code de conduite dans l'exercice de son activité au quotidien.

7. PUBLICATION ET DIFFUSION DU CODE

La Conformité diffuse le code de conduite et veille à sa mise en œuvre. Le code de conduite est actualisé en fonction des obligations légales et réglementaires ainsi qu'à la suite de la revue de la cartographie des risques de corruption.

Le code de conduite fait partie des documents dont les collaborateurs reconnaissent prendre connaissance au moment de l'embauche. Il est également publié sur l'intranet de la mutuelle (rubrique ressources humaines/statut collectif/règles et usages).