



# Politique de Lutte Anticorruption

## Préambule

---

La Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (ci-après la « Loi Sapin 2 ») impose de prendre 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.

Les risques des pratiques de corruption et/ou de trafic d'influence sont multiples pour Covéa Finance : financiers, stratégiques, poursuites pénales, sanctions administratives, atteinte aux valeurs...

Depuis 2003, Covéa Finance conduit ses activités avec éthique et en conformité avec les lois applicables, incluant la prévention du risque de conflit d'intérêt, d'abus de marché, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

La Présidente et les Dirigeants Responsables de Covéa Finance sont pleinement engagés dans la lutte contre la corruption à travers l'adoption d'une politique sans marge de tolérance face aux risques de corruption, la prise en compte de la lutte contre la corruption dans ses procédures et politiques internes, l'implication de son comité de direction et la mise en place d'une politique de communication adaptée.

Depuis 2018, cette politique anticorruption s'inscrit dans le cadre plus général de la Politique de lutte contre la corruption mise en place par le Groupe Covéa et portée par le Président du Groupe..

## 1. Objectif de la politique de lutte contre la corruption

---

L'objectif de cette politique est d'expliquer la vision et les mesures mises en place par Covéa Finance dans le cadre de ses activités pour lutter contre la corruption et le trafic d'influence. Cette politique répond aux exigences de la « loi Sapin 2 » et les dispositions déjà prises par Covéa Finance en matière de lutte contre la corruption (Code de bonne conduite, engagement déontologique, politique de prévention des conflits d'intérêt, règlement intérieur...).

En cas de violation de cette politique anticorruption et des autres dispositions prises par Covéa Finance en matière de lutte contre la corruption, tout salarié de Covéa Finance s'expose aux sanctions pénales mais également celles prévues au sein du règlement intérieur de Covéa Finance (le « Règlement »).

- Gouvernance et mise en œuvre du dispositif anticorruption :

La mise en place et la supervision du programme anticorruption relève de la responsabilité des instances dirigeantes du Groupe à l'égard des parties prenantes (collaborateurs, fournisseurs, clients, pouvoirs publics, etc...).

La conformité de Covéa Finance est chargée de la mise en place opérationnelle du programme anticorruption de Covéa Finance.

## **2. Définition de la corruption et du trafic d'influence**

---

### **2.1 Définition de la corruption**

---

Sous le terme de « corruption » sont visés la corruption proprement dite et le « trafic d'influence ».

La corruption est une offre, une promesse, l'octroi d'une rétribution financière ou d'un autre avantage à une personne ayant des responsabilités publiques ou privées, à titre d'incitation ou de récompense pour avoir exécuté une fonction ou une activité (ou non, selon le cas) de manière abusive, c'est-à-dire de mauvaise foi ou par abus de confiance.

Le trafic d'influence est caractérisé lorsqu'un don ou un avantage indu est offert ou consenti pour que le bénéficiaire use de son influence, réelle ou supposée, en vue d'obtenir d'une autorité publique une décision favorable.

La corruption peut être active, lorsque c'est la personne qui corrompt qui est à l'initiative de la corruption, le « corrupteur » en proposant ou fournissant une somme d'argent ou toute autre contrepartie ou avantage en échange d'un service.

La corruption est passive lorsque l'acte de corruption est à l'initiative de la personne qui est corrompue « le corrompu » en exigeant ou acceptant de l'argent ou tout autre avantage en échange d'un service.

La corruption est dite publique lorsqu'elle implique des personnes exerçant une fonction publique et privée lorsque l'infraction de corruption n'implique que des personnes physique ou morales relevant du secteur privé.

## **3. Sanctions de la Corruption**

---

En plus de la possibilité de faire l'objet de sanctions pénales, le Règlement de Covéa Finance prévoit que tout salarié ayant entravé les dispositifs de la lutte anti-corruption de l'entreprise ou s'étant soi-même rendu coupable de faits de corruption ou de trafic d'influence dans le cadre de ses fonctions est passible d'une sanction disciplinaire. Les différentes sanctions disciplinaires sont décrites ci-après (10. Sanctions disciplinaires).

## **4. Code de conduite de Covéa Finance**

---

Covéa Finance a mis en place un code de bonne conduite au travers de sa « Politique de gestion des conflits d'intérêt et code de déontologie » et fait signer à chacun de ses collaborateurs un engagement de déontologie intégrant des dispositifs anti-corruption. Ces politiques et engagements définissent et illustrent les différents types de comportement à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de conflits d'intérêt, de corruption ou de trafic d'influence. Ces faits sont précisés dans le Règlement de Covéa Finance qui a fait l'objet à ce titre, de la consultation des représentants du personnel prévu à l'article L.1321-4 du code du travail.

## 5. Dispositif de lancement d'alerte

---

La loi Sapin 2 impose la mise en place d'un dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements émanant d'employés et relatifs à l'existence de conduites ou situations contraires au code de conduite de la société et notamment relatifs à des faits de corruption. Dans la mesure où différents dispositifs d'alerte professionnelle, prévus par des textes spécifiques coexistent, il est conseillé, dans un souci de lisibilité, la mise en place d'un dispositif technique unique de recueil des signalements. Ainsi, cet outil est également ouvert aux collaborateurs extérieurs et occasionnels.

Ainsi Covéa Finance a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle unique 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 code de conduite. Tout collaborateur ou toute personne externe à Covéa Finance a la possibilité d'adresser directement un signalement au comité d'éthique, en utilisant un formulaire disponible via l'intranet ou le site internet de Covéa Finance. L'outil choisi par Covéa Finance garantit la confidentialité du déclarant. La déclaration peut se faire de façon anonyme. L'alerte sera traitée selon le logigramme prévu dans l'annexe I.

Ce dispositif vient en supplément des signalements à son supérieur hiérarchique ou aux représentants du personnel auxquels il ne se substitue pas.

## 6. Cartographie des risques de corruption de Covéa Finance

---

Conformément à l'article 17 3° de la loi Sapin 2, Covéa Finance a mis en place une cartographie des risques de corruption en annexe de la politique (annexe n°II ) ainsi qu'une note méthodologique associée.

Cette cartographie des risques prend la forme d'une documentation régulièrement actualisée et destinée à identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'exposition de Covéa Finance à des sollicitations externes aux fins de corruption.

La cartographie des risques de corruption quantifie et hiérarchise les risques auxquels Covéa Finance est exposée dans le cadre de ses activités

Les risques de corruption sont réduits de par l'existence des procédures décrites dans la politique de prévention des risques de conflits d'intérêt et d'abus de marché (encadrement des cadeaux et invitation émises et reçues, surveillance des comptes etc.).

Les risques résiduels sont faibles dans la mesure où Covéa Finance :

- Effectue des appels d'offre pour la sélection de ses prestataires et sous-traitants externes et a mis en place un comité de référencement de ses partenaires de long terme ;
- A une procédure détaillée et documentée pour la sélection de ses brokers et intermédiaires d'exécution, notamment lors de comités ;

- A une procédure de sélection et de notation des projets de mécénat ;
- A mis en place une procédure pour la sélection de ses distributeurs commerciaux ;
- A une procédure anti-fraude comptable régulièrement testées

Enfin, les montants pour lesquels Covéa Finance n'a pas recours à des appels d'offre sont négligeables tout en faisant néanmoins l'objet de devis comparatifs préalables.

## **7. Evaluation de l'intégrité de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires**

---

### **7.1 Principe et objectifs de l'évaluation**

---

Toute sélection de tiers doit faire l'objet d'un appel d'offre, d'une mise en concurrence ou d'une sélection lors d'un comité (broker/intermédiaire, prestataire, fournisseur...). Tout appel d'offre/sélection lors d'un comité contiendra nécessairement un questionnaire dédié à l'évaluation de l'intégrité des tiers.

Concernant le mécénat, Covéa Finance a une procédure détaillée de sélection et de notation des projets.

Enfin Covéa Finance a également mis en place une procédure pour la sélection de ses partenaires commerciaux.

Tous les contrats de sous-traitance, de partenariat et de prestation sont conclus sur une durée limitée et sont régulièrement mis en concurrence.

Les risques résiduels de corruption sont faibles dans la mesure où les montants pour lesquels Covéa Finance n'a pas recours à des appels d'offre ou des comités sont négligeables.

Les procédures d'évaluation impliquent la collecte d'informations auprès des tiers au moyen de questionnaires standardisés ainsi que l'analyse de ces éléments. Certains éléments sont éliminatoires lors de la sélection de tiers : non dépôt des comptes, lieu d'implantation de la société, droit la régissant...

L'objectif de cette évaluation est de permettre de décider d'entrer en relation avec un tiers, de poursuivre une relation en cours ou d'y mettre fin.

Par ailleurs, dans le cadre de sa relation avec les tiers, Covéa Finance communique sa politique anticorruption aux tiers et les sensibilisent au risque de corruption.

En outre Covéa Finance exige des tiers un engagement écrit de lutte anticorruption, ainsi que les tiers effectuent une vérification de l'intégrité de ses sous-traitants.

## 7.2 Conséquences de l'évaluation

---

A l'issue des évaluations et des différents comités de sélection et en fonction de la notation obtenue et des éléments qualitatifs pris en compte, Covéa Finance pourra tirer les conclusions suivantes :

- Approuver la relation avec ou sans réserves
- Reporter la prise de décision ;
- Mettre un terme à la relation ou ne pas l'engager ;

L'identification de facteurs de risque n'interdit pas la relation mais doit conduire Covéa Finance à prendre les mesures appropriées pour prévenir tout risque de corruption.

## 8. Procédures de contrôles comptables

---

Covéa Finance a mis en place une procédure de contrôle comptable destinée à s'assurer que ses comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Ainsi avant la réalisation d'une prestation, il est nécessaire de réaliser un devis. A l'issue de la réalisation de la prestation, un contrôle est effectué pour s'assurer que la prestation corresponde bien au devis réalisé. Enfin, le bon à payer est signé par une personne différente de celle ayant engagé la dépense.

Ces différentes mesures sont destinées à éviter que les comptes de Covéa Finance puissent être utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence.

## 9. Sensibilisation des collaborateurs au risque de corruption

---

Dans le cadre de la loi Sapin 2, Covéa Finance a fait le choix de sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs aux risques de corruption et de trafic d'influence et de développer ainsi une culture d'intégrité à travers une formation obligatoire.

Cette formation doit permettre de reconnaître, de gérer les différents types de comportements à proscrire, comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence et d'appliquer au quotidien les bonnes pratiques et mesures de prévention.

Cette formation est sanctionnée par un score minimal à atteindre pour être validée. Un support sera disponible en permanence. Cette formation devra être validée de façon régulière.

Par ailleurs, l'équipe conformité pourra réaliser des formations complémentaires spécifiques à destination de collaborateurs identifiés au sein de la société qui pourraient être confrontés à des risques de corruption plus élevés.

## 10. Régime disciplinaire

---

Conformément à l'article 7° du II de l'article 17 de la loi Sapin II, Covéa Finance a mis en place au sein de son Règlement un régime disciplinaire permettant de sanctionner les salariés de la société en cas de violation du Code de conduite.

Un agissement fautif d'un salarié peut entraîner selon la situation, l'une des sanctions suivantes :

- Avertissement verbal ou écrit
- Blâme
- Mise à pied,
- Mutation,
- Rétrogradation,
- Licenciement pour cause réelle et sérieuse
- Licenciement pour faute grave ou lourde.

L'échelle des sanctions figure en annexe III de la présente politique.

## 11. Evaluation de la mise en œuvre des procédures

---

Covéa Finance évalue sur une base annuelle l'efficacité de son programme anticorruption au regard des meilleures pratiques identifiées en la matière.

Ces contrôles ont pour objectifs de contrôler la mise en œuvre des mesures de prévention et de détection de la corruption, d'identifier des points d'amélioration, d'améliorer l'efficacité du dispositif et de détecter des cas de corruption.

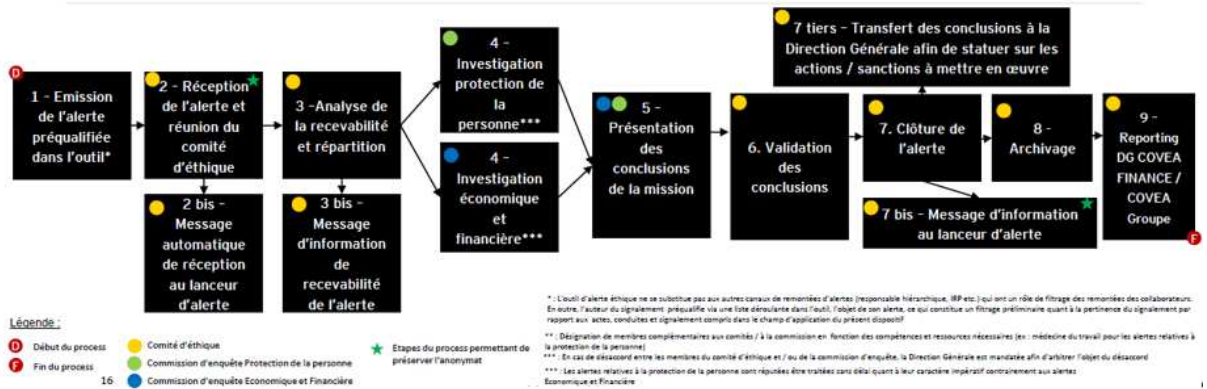
Conformément au dispositif de contrôle de Covéa Finance, l'évaluation de la mise en œuvre des procédures anticorruption s'effectuera à 3 niveaux :

- Le contrôle de **premier niveau** sera effectué par les opérationnels : il vise à s'assurer que les procédures ne sont pas contournées ou ignorées.
- Le contrôle de **deuxième niveau** sera effectué par le contrôle permanent : il vise à s'assurer que les contrôles de premier niveau ont été correctement exécutés et que le dispositif de prévention et de détection de la corruption fonctionne bien.
- Un contrôle de **troisième niveau** est réalisé par un auditeur indépendant. Il vise à s'assurer que le dispositif de prévention et de détection de la corruption est conforme aux exigences de l'entreprise et aux exigences réglementaires, qu'il est efficacement mis en œuvre et régulièrement mis à jour. Ce contrôle de troisième niveau donnera lieu à un rapport d'audit.





## Annexe I : Traitement d'une alerte professionnelle



**Annexe II :**  
**Cartographie des risques de corruption de Covéa Finance**

<b>Risques</b>	<b>Description du risque</b>	<b>Probabilité du risque</b>	<b>Impact du risque</b>
<b>Risques liés aux fournisseurs/tiers</b>	Risques liés à la signature d'un contrat ou au maintien d'une relation avec un fournisseur à probité douteuse (ou corrompu) en raison de défaillances dans le processus de certification préalable et de vérifications ultérieures.	Faible	Elevé
	Risques liés à la non adéquation entre les prestations reçues et les paiements réalisés (achats fictifs)	Faible	Moyen
	Risques liés à l'absence de politique anti-corruption chez les fournisseurs	Faible	Moyen
	Risques liés à l'absence de clause anti-corruption dans les contrats	Faible	Moyen
	Risques liés à la réalisation de malversations (collusion, pots-de-vin, etc...)	Faible	Elevé
	Risques liés à l'utilisation d'un fournisseur non autorisé	Faible	Moyen
	Risques liés à la mauvaise mise en concurrence des fournisseurs	Faible	Moyen
	Risques liés à la situation géographique (fournisseurs basés dans des pays à fort risque de corruption)	Moyen	Moyen
	Risques liés à l'absence de mesure anticorruption chez le fournisseur	Faible	Elevé
	Risques liés à la conclusion de contrats avec des entreprises ou agents publics/PPE	Faible	Elevé
<b>Risques liés aux prestataires de service</b>	Risques liés à la non adéquation entre les prestations reçues et les paiements réalisés	Faible	Moyen
	Risques liés à la sélection d'un prestataire sans appel d'offre	Faible	Moyen
	Risques liés à la mauvaise mise en concurrence des prestataires de service	Moyen	Moyen

	Risques liés à l'absence de procédure anticorruption chez le prestataire de service	Faible	Moyen
	Risques liés à l'absence de mesure anticorruption dans les contrats	Faible	Moyen
<b>Risques liés au dispositif d'alertes</b>	Risque lié à l'absence de dispositif d'alerte pour signaler les faits de corruption	Non applicable	Moyen
	Risque liés à la méconnaissance par les parties prenantes du dispositif d'alerte	Faible	Moyen
<b>Risques liés aux cadeaux et invitations</b>	Risques liés à la méconnaissance des règles en matière de cadeaux et invitations	Faible	Elevé
	Risques liés au défaut d'enregistrement des cadeaux et invitations offerts et reçus	Faible	Elevé
<b>Risques liés aux collaborateurs</b>	Risques liés à l'absence d'actualisation du code de bonne conduite et du règlement intérieur sur les sujets relatifs à la corruption	Faible	Faible
	<b>Formation des collaborateurs :</b>		
	- Risques liés à l'absence de formation appropriée des collaborateurs en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence	Faible	Moyen
	- Risques liés à l'absence de sensibilisation régulière aux questions de corruption par des actions d'information et de communication ;	Faible	Moyen
- Risques liés à l'absence d'information/de clause dans les contrats sur la formation des intérimaires en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence	Faible	Moyen	
<b>Déplacements des collaborateurs :</b>			
Risques liés à l'absence de procédure encadrant les déplacements dans des pays à fort risque de corruption ;	Faible	Faible	
	<b>Pratiques de recrutement :</b>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques liés à l'absence de recherche et de détection d'informations négatives disponibles (sanctions, réputation, etc.) sur les candidats avant leur recrutement ;</li> <li>- Risques lié à l'emploi de personnes occupant préalablement des fonctions auprès d'une administration publique (française ou étrangère)</li> <li>- Risques liés à l'absence de formalisation des processus de recrutement pour éviter le favoritisme (y compris pour l'embauche des stagiaires)</li> </ul>	Faible	Moyen
		Faible	Moyen
		Faible	Elevé
<b>Risques liés aux distributeurs</b>	Risques liés à l'absence d'établissement d'une convention de distribution	Faible	Moyen
	Risques liés à l'absence de recherche et de détection d'informations négatives disponibles (sanctions, réputation...), absence de vérification de la qualité, de la probité et de la réputation des distributeurs	Moyen	Elevé
	Risques liés à l'absence de politique anti-corruption chez les distributeurs	Faible	Moyen
	Risques liés à l'absence de clause anticorruption dans les contrats de distribution	Faible	Moyen
	Risques liés à l'absence de politique sur les procédures autorisées et interdites en matière de rémunération et de modalité de paiement des « distributeurs »	Fort	Moyen
	Risques liés à l'absence de détermination du budget, de critères d'attribution et de détermination des bénéficiaires de dons, d'actes de parrainage et de mécénat permettant de verser des ports de vin ou d'exercer un trafic d'influence	Faible	Elevé
	Risques liés à la nature des bénéficiaires de dons, d'actes de	Faible	Elevé

<b>Risques découlant des dons, parrainages, mécénat, partenariat et évènements</b>	parrainage et de mécénat (partis politiques, PPE, etc...)		
	Risques liés à l'absence de procédures d'approbation formelle pour les dons, parrainages, mécénats et évènements	Faible	Elevé

**Annexe III :**  
**Echelle des sanctions de Covéa Finance (extrait du Règlement)**

<i>Catégories</i>	<i>Sanctions</i>	<i>Autorité hiérarchique habilitée à prononcer la sanction</i>
<i>1</i>	<i>Blâme</i> <i>Avertissement</i>	<i>Responsable de Pôle, Responsable d'équipe Président ou un des Directeurs, Membres du Comité de Direction</i>
<i>2</i>	<i>Mise à pied disciplinaire, sans maintien de salaire. (2 semaines calendaires au maximum)</i>  <i>Mutation géographique disciplinaire</i>  <i>Une rétrogradation</i>	<i>Président ou un des Directeurs, Membres du Comité de Direction *</i>
<i>3</i>	<i>Licenciement pour faute réelle et sérieuse (avec préavis et indemnité de licenciement)</i>  <i>Licenciement pour faute grave (ni préavis ni indemnité de licenciement)</i>  <i>Licenciement pour faute lourde (ni préavis, ni indemnité de licenciement)</i>	<i>Président ou Directeur membre du Comité de Direction en charge des Ressources Humaines *</i>

\* ou son délégué