

CODE DE CONDUITE
ANTICORRUPTION

**AXA Wealth
Services**

SOMMAIRE

1.	<i>PRESENTATION DU CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION</i>	2
2.	<i>APPLICATION A L'ENSEMBLE DES SALARIES</i>	2
3.	<i>CORRUPTION, TRAFIC D'INFLUENCE : DE QUOI PARLE-T-ON ?</i>	3
3.1.	<i>CORRUPTION</i>	3
3.2.	<i>TRAFIC D'INFLUENCE</i>	3
4.	<i>SIGNALEMENT D'UN MANQUEMENT AU CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION</i>	4
5.	<i>SANCTIONS</i>	4
5.1.	<i>SANCTIONS DISCIPLINAIRES</i>	4
5.2.	<i>SANCTIONS PENALES</i>	4
6.	<i>REGLES A RESPECTER ET COMPORTEMENTS A PROSCRIRE DANS LES SITUATIONS POUVANT PRESENTER DES RISQUES DE CORRUPTION OU DE TRAFIC D'INFLUENCE...</i>	6
6.1.	<i>SITUATION DE CONFLITS D'INTERETS</i>	7
6.2.	<i>RELATION D'AFFAIRES AVEC UN FOURNISSEUR/PRESTATAIRE DE SERVICES</i>	8
6.3.	<i>EMBAUCHE/EMPLOI</i>	10
6.4.	<i>CADEAUX ET MARQUES D'HOSPITALITE</i>	11
6.5.	<i>LOBBYING</i>	13
6.6.	<i>PARTICIPATION A LA VIE POLITIQUE</i>	14
	(i) VIE POLITIQUE	14
	(ii) MANDAT ELECTIF	14
6.7.	<i>ACTIVITES DE MECENAT/BIENFAISANCE ET SPONSORING</i>	15
6.8.	<i>RELATION AVEC LES CLIENTS ET LES TIERS BENEFICIAIRES D'UNE GARANTIE OU D'UNE PRESTATION D'ASSURANCE</i>	15

1. PRESENTATION DU CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION

- Ce Code de conduite anticorruption (ci-après le « Code ») s'inscrit dans le cadre du renforcement des obligations légales et réglementaires relatives à la lutte contre la corruption¹ auxquelles AXA Wealth Services est soumis.
- Ce Code vise à informer et à protéger les Salariés d'AXA Wealth Services en leur présentant les grands principes auxquels AXA Wealth Services est attaché.
- AXA a une politique de tolérance zéro en matière de corruption. AXA s'engage pleinement à respecter toutes les lois et réglementations contre la corruption et contre les pots-de-vin (ou les paiements de facilitation) partout où elle exerce ses activités.

AXA a développé ces dernières années une série de mesures afin de garantir le respect de ces lois et réglementations par les sociétés du Groupe AXA et ses salariés : c'est un engagement d'AXA de longue date de conduire l'ensemble de ses activités avec honnêteté, intégrité et en conformité avec les normes éthiques les plus rigoureuses.

- Ce Code définit et illustre les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence dans les situations décrites ci-dessous au paragraphe 6.
- Les termes employés dans le Code de conduite et comportant des majuscules sont définis dans le Glossaire en Annexe 1.

2. APPLICATION A L'ENSEMBLE DES SALARIES

- Ce Code s'adresse à l'ensemble des salariés (y compris les apprentis et alternants) et stagiaires d'AXA Wealth Services (ci-après dénommé AWS), exerçant leur activité professionnelle en quelque endroit qu'ils ou qu'elles se trouvent (ci-après dénommé(e) « Salariés »).
- Chaque Salarié d' AWS doit prendre connaissance de ce Code, le lire avec attention, et le respecter dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle. Le présent Code vise notamment à permettre aux Salariés d' AWS d'anticiper et d'apprécier les risques de corruption ou de trafic d'influence auxquels elles/ils sont exposés(es).

¹

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.

3. CORRUPTION, TRAFIC D'INFLUENCE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

3.1 CORRUPTION

- Il existe un risque de corruption si un Salarié dans le cadre de sa fonction:
 - offre, fait, sollicite ou accepte, directement ou indirectement,
 - tout paiement, cadeau ou autre avantage (dons, prêts, honoraires, rétributions, etc.),
 - d'un particulier, d'une personne morale ou d'une personne exerçant une fonction publique,
 - dans le but d'obtenir ou de conserver indûment une activité,
 - ou pour obtenir ou garantir un avantage commercial indu,
 - ou pour s'abstenir d'accomplir un acte ou une démarche commerciale.

- Les lois contre la corruption et les « *pots-de-vin* » réglementent non seulement les paiements en espèces, mais aussi la perception d'autres avantages, incluant par exemple, des voyages, des divertissements, des cadeaux ou des offres d'emploi ou de stages, ou qui impliquent des tiers ou des prestataires de services qui, directement ou indirectement, agissent au nom d'une entreprise. Des cadeaux indus, des paiements ou faveurs pourraient nuire à la réputation d' AWS et à ses relations avec ses clients, fournisseurs, prestataires de services et les autorités de tutelle, et pourraient exposer AWS et les personnes responsables à l'engagement de leur responsabilité civile et pénale.

3.2 TRAFIC D'INFLUENCE

- Le trafic d'influence, à la différence de la corruption, s'applique à une relation triangulaire qui consiste à offrir un avantage de quelque nature que ce soit (notamment espèces, biens, voyages, repas....) à une personne morale ou une personne exerçant une fonction publique afin que cette dernière use de son influence au profit d'une autre personne.

- Il ne s'agit plus pour une personne d'accomplir ou de ne pas accomplir un acte relevant de sa fonction, mais d'exercer son influence auprès des pouvoirs publics au profit d'une autre personne.
 - Il existe 3 catégories de personnes exerçant une fonction publique :
 - Les personnes dépositaires de l'autorité publique,
 - les personnes chargées d'une mission de service public,
 - les personnes investies d'un mandat électif.

4. SIGNALEMENT D'UN MANQUEMENT AU CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION

- Tout manquement à ce Code pourra faire l'objet d'un signalement par le biais du Dispositif d'Alerte Professionnelle mis en place au sein d'AWS (service.alerte@axaws.fr). Cet outil mis à la disposition des Salariés d'AWS leur permet de signaler des situations pouvant sérieusement affecter leur entité et susceptibles de constituer des manquements graves, notamment en matière de lutte contre la corruption.
- Les Salariés qui souhaitent utiliser ce dispositif facultatif et complémentaire des autres canaux de signalement existants en ce compris la hiérarchie, les instances représentatives du personnel, les commissaires aux comptes, les autorités publiques prévues par la loi, doivent se référer à la procédure applicable au sein d'AWS.

5. SANCTIONS

5.1 SANCTIONS DISCIPLINAIRES

- Tout manquement au présent Code pourra exposer les Salariés à des Sanctions Disciplinaires.
- La mise en œuvre de ces Sanctions Disciplinaires sera effectuée dans le respect des dispositions légales, conventionnelles et en particulier en application de la procédure prévue au Règlement Intérieur d'AXA Wealth Services sur les sanctions.

5.2 SANCTIONS PÉNALES

- En outre, il est rappelé aux Salariés que les actes de corruption et de trafic d'influence sont sanctionnés pénalement.
- En France, la corruption (active ou passive) et le trafic d'influence peuvent faire l'objet de condamnations à des peines significatives :

- Corruption :

- Pour les personnes physiques : la peine prévue est celle de 10 ans d'emprisonnement maximum + 1.000.000 d'Euros d'amende maximum. Cette amende peut être augmentée du double du produit tiré de l'infraction ;
- Pour les personnes morales : la peine prévue est celle de 5.000.000 d'Euros d'amende maximum. Cette amende peut être augmentée du double du produit tiré de l'infraction et des peines complémentaires sont applicables telles que l'exclusion des marchés publics.

- Trafic d'influence :

- Pour les personnes physiques : la peine prévue est celle de 5 ans d'emprisonnement maximum + 500.000 Euros d'amende maximum. Cette amende peut être augmentée du double du produit tiré de l'infraction ;
- Pour les personnes morales : la peine prévue est celle de 2.500.000 d'Euros

d'amende maximum. Cette amende peut être augmentée du double du produit tiré de l'infraction et des peines complémentaires sont applicables telles que l'exclusion des marchés publics.

6. REGLES A RESPECTER ET COMPORTEMENTS A PROSCRIRE DANS LES SITUATIONS POUVANT PRESENTER DES RISQUES DE CORRUPTION OU DE TRAFIC D'INFLUENCE

- Dans un souci de protéger à la fois le Salarié et AXA, AXA Wealth Services a mis en place les règles et outils nécessaires pour identifier et/ou appréhender les situations listées ci-dessous qui présentent un risque en matière de corruption ou de trafic d'influence, étant précisé qu'AWS s'engage à exercer ses activités en conformité avec les présentes règles :
 - Conflits d'intérêts (voir ci-après 6.1) ;
 - Relation d'affaires avec un fournisseur/prestataire de services (voir ci-après 6.2) ;
 - Embauche/Emploi (voir ci-après 6.3) ;
 - Cadeaux et Marques d'hospitalité (voir ci-après 6.4) ;
 - Lobbying (voir ci-après 6.5) ;
 - Participation à la vie politique (voir ci-après 6.6) ;
 - Activité de Mécénat/Bienfaisance et Sponsoring (voir ci-après 6.7) ;
 - Relation avec les clients et les tiers bénéficiaires d'une garantie ou d'une prestation d'assurance (voir ci-après 6.8).
- En cas de doute même minime sur la conduite à tenir, le Salarié peut à tout moment solliciter l'avis du Déontologue (service.deontologue@axa.fr) sur le comportement à adopter.

6.1 SITUATION DE CONFLITS D'INTERETS

- Le Conflit d'Intérêts, de par sa nature, est un risque pouvant potentiellement surgir dans de nombreuses situations qui sont non limitativement abordées dans le présent Code.
- Bien que le Conflit d'Intérêts diffère de la corruption et du trafic d'influence, il peut la favoriser lorsqu'un Salarié est amené à privilégier ses intérêts personnels au détriment de ses responsabilités professionnelles, ce qui est susceptible d'affecter l'indépendance de sa mission et de son jugement.
- L'annexe 2 au présent Code apporte une définition plus détaillée de la notion de Conflits d'Intérêts ainsi que plusieurs exemples d'application au sein d'AWS.
- Dans la mesure où le Salarié se retrouve dans une situation potentielle ou avérée de Conflits d'Intérêts, il devra en informer immédiatement sa hiérarchie et/ou le **Déontologue** (service.deontologue@axa.fr) afin que ce dernier analyse les éléments portés à son attention et propose les mesures nécessaires à la neutralisation du conflit d'intérêts.

A titre d'exemples, les situations suivantes sont constitutives de Conflits d'Intérêts et sont, à ce titre, proscrites :

- l'existence de liens d'intérêts personnels dans le cadre d'une relation d'affaires entre AWS et un partenaire extérieur qui influenceraient les actions ou décisions d'un Salarié dans le cadre de ses activités professionnelles ;
- être partie-prenante à la prise de décision, au processus de sélection ou à l'analyse des offres d'un fournisseur/prestataire de services avec lequel le Salarié a un lien personnel ;
- influencer la prise de décision, le processus de sélection ou l'analyse des offres d'un fournisseur avec lequel le Salarié a des intérêts personnels ;
- tirer parti de sa fonction ou profiter d'informations confidentielles pour percevoir des avantages indus pour soi-même ou pour ses proches, au détriment d'AWS ou de ses partenaires (clients, fournisseurs etc..) ;
- avoir un intérêt financier personnel dans le cadre d'une transaction commerciale dans laquelle AWS est impliqué.

6.2 RELATION D'AFFAIRES AVEC UN FOURNISSEUR/PRESTATAIRE DE SERVICES

- Préalablement à toute entrée en relation d'affaires avec un fournisseur/prestataire de services (*étant précisé que les sous-traitants sont inclus dans la catégorie fournisseur*), chaque Salarié doit appliquer les principes ci-dessous qui constituent un standard minimum³ :
 - vérifier si une procédure d'achat est applicable à la situation d'achat envisagée. Si tel est le cas, celle-ci doit être appliquée et l'ensemble des dispositions qu'elle contient doivent être mises en œuvre ;
 - s'assurer de l'équité dans la mise en concurrence (au moment de la consultation, en cours de consultation et lors du choix final) ;
 - s'assurer de l'absence de conflits d'intérêts à titre personnel (voir ci-dessus paragraphe relatif aux conflits d'intérêts) ;
 - s'assurer que le choix du fournisseur/prestataire de services est effectué collégalement ;
 - respecter les procédures applicables en matière de Cadeaux et Marques d'Hospitalité ;
 - s'assurer de la confidentialité des échanges ainsi que de la traçabilité et de l'archivage de l'ensemble du processus d'achat. Le Salarié en charge de la relation d'affaires devra conserver dans un dossier spécifique l'ensemble des éléments ayant conduit à la décision d'achat ;
 - Recueillir les informations suivantes préalablement à l'entrée en relation d'affaires avec les fournisseurs / prestataires de services :
 - pour un entrepreneur individuel : nom et prénoms, date et lieu de naissance, lieu d'exercice de l'activité professionnelle, numéro SIREN ou information équivalente à l'étranger, informations financières ;
 - pour une personne morale : un extrait K-bis ou document équivalent pour une société de droit étranger contenant l'ensemble des informations relatives à la société (nom, numéro d'enregistrement, siège social, identité du dirigeant, identité des administrateurs), informations financières.
- Si durant la relation d'affaires, le Salarié s'aperçoit que le produit livré/la prestation de service effectuée n'est pas conforme au contrat d'achat ou à la commande, il doit en informer sa hiérarchie afin qu'ensemble ils agissent auprès du fournisseur/prestataire de services pour remédier à ce manquement.
- Certains facteurs dans les rapports avec les fournisseurs/prestataires de services exigent de la prudence et requièrent une analyse appropriée et une assistance de la Conformité préalablement à toute validation d'entrée en relation d'affaires ou à son maintien. Ces facteurs sont définis comme des Signaux d'Alerte pouvant apparaître lors de l'accomplissement des diligences préalablement à l'entrée en relation avec un fournisseur/prestataire de services ou ultérieurement au cours de la relation. La présence d'un Signal d'Alerte n'est pas en soi rédhibitoire à l'entrée en relation d'affaires ou à son maintien. Néanmoins, en présence de « Signaux d'Alertes » tels que mentionnés ci-après, le Salarié devra contacter le Responsable du traitement des alertes (service.alerte@axa-ws.fr) afin de valider avec lui le comportement à adopter :
 - le fournisseur/prestataire de services opère à partir d'un pays présentant un fort

³ Sauf cas particulier d'application de la procédure d'urgence lorsqu'il y a mise en péril des biens, des personnes ou de l'activité.

risque de corruption ou soumis à des sanctions économiques internationales (pour l'évaluation du pays, vous pouvez vous référer à l'indice de perception de la corruption sur le site http://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016 - Prendre les pays de couleur rouge, à l'AXA Group Sanctions Policy et à la Procédure AXA France partenariats des pays à risque ;

- la réputation et l'intégrité du fournisseur/prestataire de services est douteuse ou ce dernier a fait l'objet d'une mauvaise presse (« *negative press* ») ;
- les transactions sont effectuées en dollars ;
- le fournisseur/prestataire de services ne souhaite pas divulguer des informations complètes ou à refuser de répondre à des demandes d'information ;
- le fournisseur/prestataire de services refuse la clause contractuelle anticorruption ;
- le fournisseur/prestataire de services a été recommandé à un Salarié d'AWS par une personne exerçant une fonction publique ;
- le fournisseur/prestataire de services fait référence à la nécessité d'effectuer des versements sous forme de dons ou de cotisations à un parti politique ;
- le fournisseur/prestataire de services a exprimé son inquiétude face aux questions posées relatives à ses mesures anticorruption ou a dit ne pas pouvoir déclarer ni garantir qu'il n'a pas violé et qu'il ne violera pas les lois et les réglementations anticorruption applicables ;
- la demande de paiement d'une commission/d'honoraires semble inhabituellement élevée et sans commune mesure par rapport aux services correspondants ;
- A l'occasion d'une demande de service complémentaire, les honoraires ou le paiement demandé sont anormalement élevés ;
- le fournisseur/prestataire de services demande des paiements en espèces, sur le compte d'un tiers ou un virement présentant un caractère anormal (par exemple, un virement bancaire sur un compte bancaire ou une banque située dans un pays non lié au fournisseur/prestataire de services) ;
- Le fournisseur/prestataire est assisté par des « sous-agents » ou sous-traitants occultes ou qui semblent ne pas avoir les compétences ou les ressources nécessaires pour assurer les prestations proposées.

A titre d'exemples, les situations suivantes liées à l'entrée et au suivi d'une relations d'affaires avec un fournisseur / prestataire de services sont proscrites :

- le non-respect de la procédure d'achat lorsqu'elle est applicable à la situation d'achat envisagée³ ;
- l'absence de prise en compte des signaux d'alerte mentionnés ci-dessus ;
- l'absence de révélation d'une situation de conflit d'intérêts en lien avec une relation d'affaires ;
- l'absence de collecte des informations nécessaires à l'identification du fournisseur/prestataire de service ;
- les paiements de facilitation visant à accélérer ou à assurer l'exécution d'une prestation qu'AWS est légalement en droit d'obtenir ;
- l'absence de conservation des éléments constitutifs d'une décision d'achat.

⁴ Sauf cas particulier d'application de la procédure d'urgence lorsqu'il y a mise en péril des biens, des personnes ou de l'activité.

6.3 EMBAUCHE/EMPLOI

- L'embauche d'un Salarié doit être effectuée conformément aux dispositions légales, conventionnelles et aux procédures en vigueur au sein d'AWS.
- Au cours du processus d'embauche, le Salarié ayant des liens personnels/familiaux avec le candidat doit se retirer de ce processus.
- S'il peut être admis d'être sollicité (ou de solliciter un tiers) pour favoriser l'embauche d'une personne (y compris l'obtention d'un stage d'étude) avec laquelle le Salarié entretient des liens personnels ou professionnels, il n'est pas admis que cette sollicitation :
 - soit la contrepartie d'un avantage indu ;
 - entraîne une violation des procédures d'embauche ;
 - soit perçue comme compromettante.
- Selon les situations et contextes, les embauches et emplois peuvent être assimilés/s'apparenter à des avantages indus dont la contrepartie serait l'accomplissement ou l'inaccomplissement d'un acte professionnel : c'est pourquoi, l'attention des salariés est attirée sur les situations ci-dessous qui pourraient être considérées par un tiers de bonne foi comme une tentative inappropriée d'influer sur une décision d'affaires pour qu'elle soit prise dans l'intérêt de l'une ou l'autre partie.
- Ces dispositions ne font pas obstacle à la mise en œuvre, le cas échéant, d'une procédure de cooptation ayant pour conséquence de conférer à un salarié un avantage financier (à savoir une prime) en contrepartie d'une action directe ayant eu pour finalité de mettre en relation AWS avec une personne susceptible de correspondre à un profil spécifique et/ou ayant l'expérience et les compétences pour exercer des fonctions vacantes au sein de l'entreprise. Une telle démarche devra toutefois être engagée en toute transparence et fera l'objet d'une information auprès du **Déontologue** (service.deontologue@axa.fr).
- Par ailleurs, si un Salarié envisage d'exercer ponctuellement ou durablement une autre activité professionnelle (en tant que salarié ou en tant qu'entrepreneur individuel), il doit savoir, qu'au-delà du fait que cela pourrait contrevenir (1) aux dispositions figurant dans son contrat de travail (2) aux dispositions légales sur le cumul d'emploi et le respect de la durée du travail, qu'une telle situation pourrait être source de Conflits d'Intérêts (voir l'annexe 2 relative aux conflits d'intérêts).

A titre d'exemples, les situations suivantes relatives à l'embauche ou à l'emploi d'un Salarié sont proscrites :

- le fait d'user de sa fonction ou de sa position au sein d'AWS pour obtenir (ou tenter d'obtenir) auprès de tiers l'embauche d'un candidat ;
- la participation à l'embauche d'un candidat avec lequel le Salarié d'AWS entretient des liens privilégiés sans le révéler et sans se récuser alors même qu'il existe un Conflit d'Intérêts réel ;
- la participation au recrutement d'un prestataire avec lequel le Salarié entretient des liens privilégiés, sans le révéler et sans se récuser en raison du conflit d'intérêts (voir paragraphe traitant des conflits d'intérêts au paragraphe 6.1) ;
- l'exercice d'une autre activité professionnelle sans en informer préalablement la hiérarchie.

6.4 CADEAUX ET MARQUES D'HOSPITALITE

- Les Cadeaux et Marques d'Hospitalité peuvent jouer un rôle important dans l'établissement et le maintien de bonnes relations d'affaires.
- Toutefois, les Cadeaux et Marques d'Hospitalité reçus ou offerts peuvent parfois dissimuler des tentatives d'influer sur des décisions d'affaires et faire naître des doutes sur l'impartialité, l'intégrité et le jugement de la personne bénéficiaire ou à l'origine de l'octroi du Cadeau ou de la Marque d'Hospitalité.
- Les Cadeaux et Marques d'Hospitalité peuvent dans certains cas, (i) exposer AWS et/ou ses Salariés à des risques de poursuites judiciaires et/ou des condamnations si les faits sont qualifiés de corruption, de trafic d'influence et/ou (ii) porter atteinte à l'image et à la réputation d'AWS.
- Des dispositions par catégorie de Cadeaux et Marques d'Hospitalité sont précisées en annexe 3 afin d'aider les Salariés à prendre une décision éclairée lorsqu'ils sont amenés à offrir ou à recevoir des cadeaux, des repas d'affaires, des invitations à des événements professionnels/sportifs/culturels, des voyages d'affaires proposés par des fournisseurs/prestataire de services.

Procédure d'autorisation préalable à la réception ou l'offre de Cadeaux et Marques d'Hospitalité :

- **Par principe, les Cadeaux et Marques d'Hospitalité offerts et reçus au-dessus de 100 Euros** doivent être préalablement **autorisés par le cadre dirigeant (Directeur ou Attaché de direction)** dans la ligne hiérarchique du Salarié. Pour le Déontologue et le Titulaire de la fonction clé Conformité, l'autorisation est à recevoir du Secrétaire général. Les autorisations accordées sont consignées dans un registre.
- **Par exception :**
 - Tous Cadeaux ou Marques d'Hospitalité offerts ou reçus, **par une personne exerçant une fonction publique, quel qu'en soit son montant**, doivent être préalablement autorisés par le Cadre Dirigeant dans la ligne hiérarchique du Salarié. Pour le Déontologue et le Titulaire de la fonction clé Conformité, l'autorisation est à recevoir du Secrétaire général.
 - Tous Cadeaux et Marques d'Hospitalité offerts ou reçus, **quel qu'en soit le montant**, par tout Salarié de la **Direction des Achats** doivent être préalablement autorisés par le Déontologue.
 - Toutes invitations à des **événements professionnels (à l'exception des petits déjeuners/conférences débats professionnels pour lesquels il n'y a pas d'autorisation préalable à avoir sauf si les frais de transports et/ou hôtels sont offerts), sportifs ou culturels**, offertes ou reçues, doivent être préalablement autorisées par le Cadre dirigeant dans la ligne hiérarchique du Salarié ; Pour le Déontologue et le Titulaire de la fonction clé Conformité, l'autorisation est à recevoir du Secrétaire général.
 - **Toutes prises en charge des voyages d'affaires par un fournisseur ou prestataire de services** doit être préalablement autorisées par le Cadre dirigeant dans la ligne hiérarchique du Salarié ; Pour le Déontologue et le Titulaire de la fonction clé Conformité, l'autorisation est à recevoir du Secrétaire général.

Les salariés doivent faire preuve de bon sens en toutes circonstances. Pour évaluer la valeur d'un Cadeau ou d'une Marque d'Hospitalité, si celle-ci n'est pas connue a priori, le Salarié doit procéder à une estimation par analogie avec un bien, un service ou une offre similaire en s'aidant si nécessaire d'exemples sur Internet.

Le fait d'accepter ou d'offrir un Cadeau ou une Marque d'hospitalité est proscrit si cela :

- (i) créée ou semble créer **le sentiment de devoir accorder** au fournisseur/prestataire de services ou attendre de ce dernier **un geste ou une attention en retour** ;
- (ii) **affecte ou semble affecter l'impartialité** de celui qui le reçoit ;
- (iii) **pourrait être considérée par un tiers de bonne foi comme une tentative inappropriée d'influer sur une décision d'affaires** pour qu'elle soit prise dans l'intérêt de l'une ou l'autre partie ;
- (iv) **l'a été sans avoir respecté la procédure d'autorisation préalable** mentionnée ci- dessus.

6.5 « LOBBYING » - REPRESENTATION D'INTERETS

- Seul le service des Affaires Générales d'AXA Wealth Services est habilité à exercer une activité de lobbying. Les autres départements et/ou personnes au sein d'AWS qui, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, sont amenés à effectuer des activités de Lobbying devront le faire en concertation avec ce département.
- La fréquence et la nature des relations d'un Salarié avec une personne exerçant une fonction publique doivent être proportionnées aux objectifs poursuivis et à la fonction de cette personne.
- Dans le cadre de leurs activités de Lobbying, les Salariés sont tenus :
 - de s'abstenir de toute démarche en vue d'obtenir, par des moyens frauduleux, des informations ou des décisions qui seraient favorables aux intérêts d'AWS et, plus généralement, de ne pas user de leur influence de manière illicite ;
 - à titre d'exemple : il est interdit d'avoir recours à des procédés illicites pour influencer la décision d'une personne exerçant une fonction publique sur une de ses décisions pour qu'elle soit prise en conformité avec les intérêts d'AWS ;
 - d'agir uniquement pour la défense des intérêts d'AWS et de s'assurer que le Lobbying ne présente pas un risque de Conflit d'Intérêts. Il conviendra :
 - de s'assurer qu'ils ne cumulent pas l'activité de Lobbying avec toute fonction décisionnelle publique ou un mandat politique ;
 - d'exercer l'activité de Lobbying en toute transparence :
 - en s'inscrivant volontairement sur les registres des représentants d'intérêts lorsqu'ils y sont tenus. Les Salariés devront clairement indiquer aux personnes exerçant une fonction publique s'ils interviennent au nom d'AWS ou soutiennent une association professionnelle dont AWS est membre.

A titre d'exemples, l'activité de Lobbying est proscrite si :

- elle implique le recours à des procédés illégaux ;
- elle est effectuée sans concertation préalable avec le service des Affaires Générales d'AWS.

6.6 PARTICIPATION A LA VIE POLITIQUE

(i) VIE POLITIQUE

- Il est strictement interdit aux Salariés de faire des Contributions Politiques au nom d'AWS, de quelque manière que ce soit :
 - à des candidats à des élections, au niveau local, régional, national ou international ;
 - à des partis politiques ;
 - à des représentants politiques au niveau local, régional, national ou international ;
 - à toute organisation ou toute entité politique au niveau local, régional, national ou international.
- Dans le même temps, AWS respecte l'engagement syndical, et l'engagement individuel de ses Salariés à participer, à titre privé et en tant que citoyens, à des activités politiques.

(ii) MANDAT ÉLECTIF

- Les Salariés ont des droits et des garanties qui leur permettent d'exécuter leur mandat électif tout en conservant le bénéfice de leur contrat de travail.
- Toutefois, l'exercice d'un mandat électif en parallèle de l'exercice de son contrat de travail au sein d'AWS conduit à avoir deux liens d'intérêts distincts (se reporter au paragraphe sur le conflit d'intérêts) :
 - un lien d'intérêts professionnel matérialisé par le contrat liant le Salarié à AWS, que celui-ci soit suspendu ou non ;
 - un lien d'intérêts personnel matérialisé par le mandat d'élu.
- Ces liens d'intérêts peuvent créer un conflit d'intérêts, par exemple si le Salarié agit de façon à favoriser AWS en exerçant son mandat d'élu. Outre les risques de corruption, de trafic d'influence, ces Salariés peuvent s'exposer au délit de prise illégale d'intérêts.
- Ces Salariés doivent aussi avoir conscience que des pratiques ou situations qui seraient acceptables dans leur environnement professionnel peuvent être totalement inacceptables voire illégales dans l'exercice de leur mandat d'élu.
- Les précautions à prendre visent donc :
 - à attirer l'attention de ces Salariés sur certains délits propres aux personnes exerçant une fonction publique ;
 - à écarter tout soupçon aussi bien à leur égard ainsi qu'à celui d'AWS.

A titre d'exemples, la participation à la vie politique est proscrite si :

- elle ne s'inscrit pas dans un cadre strictement personnel ;
- elle implique l'utilisation du nom, ou l'image ou la marque AWS au soutien des convictions du Salarié ;
- elle implique de participer à (ou d'exercer une influence sur) une décision ou une délibération relative à AWS ;
- le Salarié utilise les ressources et les moyens mis à sa disposition pour l'exercice de son mandat ou de ses fonctions d'élu au bénéfice d'AWS.

6.7 ACTIVITES DE MECENAT/BIENFAISANCE ET SPONSORING

- AWS prend part à des Activités de Mécénat/Bienfaisance et de Sponsoring dans l'environnement au sein duquel elle opère.
- Toute demande de participation au nom d'AWS à une association doit être documentée et préalablement autorisée par un manager et transmise en cas de doute au **Déontologue** (service.deontologue@axa.fr). L'intérêt d'AWS à participer à une telle manifestation devra être justifié.

A titre d'exemples, les Activités de Mécénat/Bienfaisance et de Sponsoring sont proscrites si :

- elles placent le Salarié qui en fait la demande dans une situation de Conflit d'Intérêts ;
- elles sont susceptibles d'être perçues par un tiers de bonne foi comme une forme de corruption ou de trafic d'influence ;
- elles impliquent une personne exerçant une fonction publique, une Personne Politiquement Exposée ou un tiers qui jouit d'un pouvoir de décision sur les affaires d'AWS ou peut les influencer ;
- les sommes engagées dans le cadre de ces activités ne sont pas exclusivement réglées par virement bancaire, uniquement sur le compte bancaire du bénéficiaire de l'activité.

6.8 RELATION AVEC LES CLIENTS ET LES TIERS BENEFICIAIRES D'UNE GARANTIE OU D'UNE PRESTATION D'ASSURANCE

- La confiance est un élément essentiel dans la relation qui existe entre AWS, ses clients et les tiers lésés ;
- La corruption est l'ennemi de la confiance car la relation ne s'exécute plus selon les règles contractuelles prévues mais selon d'autres règles, bien entendu non écrites.

Pour éviter toute situation de compromission avec un client ou avec un tiers bénéficiaire d'une garantie ou d'une prestation d'assurance, à titre d'exemples, les situations suivantes sont proscrites :

- Accepter un cadeau ou un avantage (sous quelque forme que ce soit) d'un client ou d'un tiers lésé avant, pendant ou après le traitement de sa demande (souscription, sinistre, réclamation etc..) ;
- Solliciter un quelconque avantage d'un client ou d'un tiers lésé pour accepter de traiter favorablement sa demande ou pour accélérer le traitement de sa demande ;
- Ne pas révéler une situation de conflit d'intérêt en lien avec le traitement d'une demande client/tiers lésé.

ANNEXE 1 – GLOSSAIRE

Terme défini	Définition
Activités de Mécénat/bienfaisance	Soutien matériel ou financier apporté par AWS ou ses Salariés à une personne physique, une personne morale, une organisation ou à une manifestation sans contrepartie directe et présentant un caractère d'intérêt général. Contrairement au Sponsoring, ces activités ne sont pas motivées par la recherche d'un bénéfice publicitaire ou de communication pour AWS.
Cadeau	Présent reçu ou offert.
La Conformité	Direction ou Département en charge des aspects de « <i>compliance</i> » au sein d'AWS.
Salarié	Toute personne physique membre du personnel d'AWS
Conflits d'intérêts	Situation dans laquelle un intérêt personnel ou professionnel (hors AWS), ou ceux d'un des proches (famille ou amis) d'un Salarié entre en contradiction ou en concurrence avec les intérêts d'AWS.
Déontologue	Personne chargée, au sein d'une entreprise, de l'ensemble des règles et devoirs en matière d'éthique et de déontologie. Ses missions vont de la définition des normes déontologiques ou éthiques, au contrôle de celles-ci, en passant par leur diffusion ainsi que le conseil aux salariés sur la conduite à tenir dans certaines situations. Il peut être le référent que doivent désigner les entreprises et auquel peuvent s'adresser les lanceurs d'alerte.
Dispositif d'Alerte Professionnelle	Dispositif de signalement des violations du code de conduite.
« Lobbying » - Représentation d'intérêts	Toute communication orale ou écrite auprès des Dépositaires de l'autorité publique, réalisée en toute transparence, en vue d'influencer la prise de décisions publiques, c'est-à-dire la législation, les politiques publiques ou des décisions administratives.
Marques d'Hospitalité	Marques de courtoisie et gages de sympathie, donnés ou reçus, en usage dans les affaires qui peuvent prendre la forme de Repas d'Affaires, d'Invitations à des événements professionnels, sportifs ou culturels et prise en charge de Voyages d'Affaires.
Repas d'Affaires	Petit déjeuner, déjeuner ou dîner pris dans le cadre des relations professionnelles.
Sanctions Disciplinaires	Décision interne d'AWS, prise en application du Règlement Intérieur.
Sponsoring	Soutien matériel ou financier apporté par AWS à une personne physique, une personne morale, une organisation, à une manifestation ou à un produit, dans le but d'en retirer un bénéfice publicitaire ou de communication et destinée à promouvoir l'image d'AWS.
Voyages d'Affaires	Tout déplacement en France ou à l'étranger dans un but professionnel.

Annexe 2 – Conflits d'intérêts

Il y a un Conflit d'Intérêts lorsque les intérêts individuels d'un Salarié sont susceptibles d'entrer ou semblent entrer en conflit avec les intérêts d'AWS, ce qui peut impacter les qualités professionnelles avec lesquelles le Salarié doit exercer sa mission.

On distingue trois typologies de Conflits d'Intérêts :

- Le Conflit d'Intérêts réel : le Conflit d'Intérêt est réel lorsque l'intérêt personnel (mais aussi professionnel hors AWS) est susceptible d'affecter la façon dont le Salarié exerce sa prestation de travail au sein d'AWS ;
- Le Conflit d'Intérêts potentiel : le Conflit d'Intérêt est potentiel lorsque le Salarié possède des intérêts (personnels ou professionnels hors AWS) qui ne sont pas suffisamment prononcés à l'instant ou la question du conflit se pose ;
- Le Conflit d'Intérêts apparent : le Conflit d'Intérêts est « apparent » si le risque n'existe pas en réalité parce que les intérêts personnels (mais aussi professionnels hors AWS) n'existent pas réellement ou les faits susceptibles de créer un conflit ne sont pas certains.

Les liens d'intérêts directs sont ceux qui procurent des avantages directement au Salarié.

Les liens d'intérêts indirects sont ceux qui bénéficient non pas au Salarié, mais à un proche (famille ou ami).

Le Conflit d'intérêts découle de l'existence de **liens d'intérêts directs ou indirects** qui permettent à un Salarié d'accéder à un avantage qui peut ou non être en rapport avec l'exercice de sa fonction.

Si les liens d'intérêts ne sont pas *en soi* répréhensibles, ils deviennent source de conflits lorsqu'ils conduisent le Salarié dans une situation où ce dernier pourrait faire primer ses propres intérêts en lieu et place de ceux d'AWS et en conséquence affecter l'indépendance de sa mission et de son jugement.

Pour exister, un conflit d'intérêts dans le cadre professionnel suppose donc pour un Salarié la conjonction de deux facteurs :

- un lien d'intérêt professionnel résultant des fonctions occupées par le Salarié au sein d'AWS ;
- la détention par le Salarié d'autres intérêts (liens d'intérêt personnels) dont la nature ou l'intensité sont/peuvent être en concurrence avec le lien d'intérêt professionnel.

À titre d'exemples, les situations exposées ci-dessous constituent des Conflits d'Intérêts :

- le Salarié en charge de la relation d'affaires a des intérêts financiers (détention de parts sociales) dans la société avec laquelle il souhaite entrer en relation d'affaires au nom d'AWS ;
- le Salarié a un lien familial ou amical privilégié avec un fournisseur/prestataire de services avec lequel il souhaite entrer en relation d'affaires au nom d'AWS ;
- le Salarié qui a changé de fonction au sein d'AWS se retrouve à traiter avec la société de son beau-frère qui entretenait des relations avec AWS bien avant sa mobilité ;
- Le Salarié siège au conseil d'administration de l'entreprise d'un client, d'un fournisseur ou d'un concurrent d'AWS.

A l'inverse, la situation suivante n'est pas constitutive d'un Conflit d'Intérêts :

- Un proche d'un Salarié travaille chez un prestataire informatique qui a un contrat avec AWS. Ce proche n'est absolument pas concerné par ce contrat ou sa négociation, et le Salarié travaille au sein d'AWS dans un secteur non concerné par ce contrat : ces 2 liens d'intérêts sont dissociés et n'entrent pas en concurrence.

Annexe 3 - Dispositions relatives aux Cadeaux et Marques d'hospitalité

Pour prévenir tout risque de corruption ou de trafic d'influence, les Salariés d'AWS doivent se demander, avant d'accepter ou d'offrir un Cadeau ou une Marque d'Hospitalité, si celui-ci/celle-ci :

- (i) crée ou semble créer **le sentiment de devoir accorder** au fournisseur/prestataire de services ou attendre de ce dernier **un geste ou une attention en retour** ;
- (ii) **affecte ou semble affecter l'impartialité** de celui qui le reçoit ;
- (iii) **pourrait être considéré par un tiers de bonne foi comme une tentative inappropriée d'influer sur une décision d'affaires** pour qu'elle soit prise dans l'intérêt de l'une ou l'autre partie.

Si le Salarié répond par l'affirmative à l'une de ces questions, il doit s'abstenir d'accepter le Cadeau ou la Marque d'Hospitalité qui lui est offert(e). En cas de doute, même minime, sur la réponse à apporter à l'une de ces questions, les Salariés doivent toujours solliciter l'avis de leur hiérarchie ou du Déontologue sur le comportement à adopter.

Des catégories de Cadeaux et Marques d'Hospitalités sont détaillées ci-après afin d'aider les Salariés à prendre une décision éclairée lorsqu'ils sont amenés à offrir ou à recevoir des Cadeaux, Repas d'affaires, invitations à des événements professionnels/sportifs/culturels, voyages d'affaires proposés par des fournisseurs/prestataire de services.

1. Cadeaux reçus/Cadeaux offerts

- Pour rappel, la **procédure d'autorisation préalable** mentionnée au 6.4 de ce Code doit être appliquée avant d'accepter ou d'offrir un cadeau.
- Quel qu'en soit le montant et la devise, aucune somme d'argent, en espèces, en quasi-espèces, en valeur (bons de capitalisation au porteur, bons du Trésor, bons au porteur, mandats d'argent, carte-cadeau, coupon cadeau etc..), en chèque, par virement bancaire ne peut jamais être reçue ou offerte.
- Il est indispensable **de prendre en compte la fréquence** des Cadeaux reçus/effectués ; il n'est pas approprié de recevoir d'un (ou d'offrir à un) même fournisseur/prestataire de services des Cadeaux, même en-deçà du seuil d'autorisation, à intervalles réguliers.
- Les cadeaux **ne doivent pas donner l'impression d'être offerts aux Salariés ou aux fournisseurs/prestataires de services dans le but d'obtenir en retour un traitement de faveur** (des conditions de prix avantageuses, des tarifs préférentiels ou tout autre avantage indu), d'obtenir un contrat, d'influer sur une décision d'AWS pour qu'elle soit prise en faveur du fournisseur/prestataire de services ou de générer un comportement inapproprié.
- **Un refus poli** peut être compris par le fournisseur/prestataire de services dans la mesure où il est clairement expliqué. **Dans l'hypothèse où le cadeau est reçu dans des circonstances rendant son refus difficile (notamment à cause de contraintes logistiques)**, le Cadeau devra être transmis à AXA Atout Cœur et un courrier sera adressé par le Salarié au fournisseur/prestataire de services pour l'en informer. Le Déontologue (service.deontologue@axa.fr) devra également être informé de cette démarche.

A titre d'exemples, les situations suivantes sont proscrites :

- un fournisseur/prestataire de services qui demande à un Salarié de ne pas révéler le cadeau offert au sein d'AWS ;
- un Salarié qui reçoit un Cadeau à son domicile d'un fournisseur ou prestataire de service ;
- un cadeau reçu en phase d'appel d'offre ;
- un Cadeau donné sous la forme de services en nature (promesse d'embauche) ;
- un Cadeau, quel qu'en soit le montant, qui pourrait être perçu comme un pot-de-vin par un tiers de bonne foi, c'est-à-dire qui semble offert dans le but d'obtenir en retour un traitement de faveur ;
- un Cadeau qui créerait, s'il devait être révélé publiquement, un sentiment de gêne ou d'embarras pour AWS, pour le Salarié ou pour le fournisseur/prestataire de services l'ayant accepté ou offert.

2. Repas reçus/repas offerts

- Pour rappel, la **procédure d'autorisation préalable** mentionnée au 6.4 de ce Code doit être appliquée avant d'accepter ou d'offrir un repas.
- De même, la procédure en vigueur sur les frais professionnels doit être respectée.
- Un Repas d'Affaires, boissons comprises, **dont le montant ne dépasse pas, par personne**, le montant déterminé dans la politique de frais professionnels d'AWS peut être accepté.
- Le montant du Repas d'Affaires n'est jamais le seul élément à prendre en considération :
 - un Repas d'Affaires en deçà du montant déterminé dans la politique de frais professionnels reçu ou offert, **en vue d'influer sur une décision** d'AWS ou du fournisseur/prestataire de services pour qu'elle soit prise dans l'intérêt d'une des parties, pourrait être qualifié de pot-de-vin ; un tel Repas d'Affaires ne peut en conséquence en aucun cas être accepté.
 - Il est indispensable de prendre en compte **la fréquence des Repas d'Affaires** : il n'est pas approprié d'accepter à intervalles réguliers une invitation ou d'inviter fréquemment à un Repas d'Affaires le même fournisseur/prestataire de services, même si le Repas d'Affaires est d'un montant en deçà du seuil déterminé dans la politique de frais professionnels.
- L'invitation à un Repas d'Affaires, reçue ou offerte, doit être faite **dans le cadre de l'activité professionnelle**.
- L'invitation à un Repas d'Affaires **ne doit pas donner l'impression d'avoir été faite dans le but d'obtenir en retour un traitement de faveur** (des conditions de prix avantageuses, des tarifs préférentiels ou tout autre avantage indu), d'obtenir un contrat, d'influer sur une décision d'AWS pour qu'elle soit prise en faveur du fournisseur/prestataire de services ou de générer un comportement inapproprié.

A titre d'exemples, les situations suivantes sont proscrites :

- L'invitation à un Repas d'Affaires avec le même fournisseur/prestataire de services tous les mois ;
- Un repas d'affaire avec un fournisseur/prestataire de services en phase d'appel d'offre ;
- L'invitation à un repas d'affaires avec des membres de votre famille ou amis ;
- L'invitation à un Repas d'Affaires, qui pourrait être perçue comme un « pot-de-vin » par un tiers de bonne foi, c'est-à-dire qui semble faite dans le but d'obtenir en retour un traitement de faveur ;
- L'invitation à un Repas d'Affaires qui créerait, si elle devait être révélée publiquement, un sentiment de gêne ou d'embarras pour AWS, pour le Salarié ou pour le fournisseur/prestataire de services l'ayant acceptée ou offerte.

3. Invitation à des évènements professionnels, sportifs ou culturels

- Pour rappel, la **procédure d'autorisation préalable** mentionnée au 6.4 de ce Code doit être appliquée avant d'accepter ou d'offrir une invitation à un évènement professionnel, sportif ou culturel.
- Les invitations à des évènements professionnels (à l'exception des petits déjeuners/conférences débats professionnels pour lesquelles il n'y a pas d'autorisation préalable à avoir sauf si les frais de transports et/ou hôtels sont offerts), sportifs ou culturels peuvent être acceptées ou offertes si les **conditions cumulatives** suivantes sont réunies :
 - L'invitation est exceptionnel (par opposition à des invitations fréquentes) ;
 - L'invitation n'est pas contraire aux bonnes mœurs ;
 - Les billets reçus ont une provenance licite ;
 - L'invitation ne donne pas l'impression d'être offerte aux fournisseurs/prestataires de services ou aux Salariés dans le but,
 - d'obtenir en retour un traitement de faveur,
 - ou dans le but d'influer sur une décision,pour qu'elle soit prise dans l'intérêt d'une partie ou de générer un comportement inapproprié ;
 - Si l'invitation était rendue publique, cela n'entraînerait pas un sentiment de gêne ou d'embarras pour AWS, le Salarié ou le fournisseur/prestataire de services l'ayant acceptée/offerte.

A titre d'exemples, les situations suivantes sont proscrites :

- L'invitation à un évènement avec un membre de sa famille ou des amis ;
- L'invitation en phase d'appel d'offre ;
- Offre de séjour sans caractère professionnel ;
- L'invitation à un évènement professionnel (à l'exception des petits déjeuners/conférences débats professionnels dont les transports/hôtels ne sont pas offerts par le prestataire externe), sportif ou culturel, lorsque le bénéficiaire exerce un pouvoir de décision ou qui pourrait influencer la décision d'AWS ;
- L'invitation à un évènement professionnel, sportif ou culturel, qui pourrait être perçue comme un pot-de-vin par un tiers de bonne foi, c'est-à-dire qui semble offerte dans le but d'obtenir en retour un traitement de faveur ;
- L'invitation à un évènement professionnel, sportif ou culturel, qui créerait, si elle devait être révélée publiquement, un sentiment de gêne ou d'embarras pour AWS, pour le Salarié ou pour le fournisseur/prestataire de services l'ayant acceptée ou offerte.

4. Prise en charge de voyages d'affaires par des fournisseurs/ prestataires de services

- Pour rappel, la procédure d'autorisation préalable mentionnée au 6.4 de ce Code doit être appliquée avant d'accepter la prise en charge de voyages d'affaires par des fournisseurs/prestataires de service.
- Dans le cadre des relations d'affaires, la prise en charge des frais d'hébergement et de déplacement est soumise au respect des conditions suivantes :
 - la prise en charge de ces frais doit être rendue nécessaire par un **déplacement professionnel** (présentations de produits ou services, réunions professionnelles, conférences....) ;
 - la classe du billet réservé et la catégorie d'hôtel choisies sont **conformes aux usages** professionnels et ne doivent pas être disproportionnées ;
 - la prise en charge des frais d'hébergement et de déplacement **ne concerne que ceux du Salarié** convié et non ceux de ses proches ;
 - seuls les frais d'hébergement et de déplacement du Salarié sont pris en charge, **à l'exclusion de tout autre frais annexe** ;
 - à titre d'exemples : les frais de room-service, de minibar, de téléphone ou de télévision de la chambre occupée par le Salarié, ainsi que ses frais de divertissement quelconques, ne doivent pas être pris en charge ;
 - la prise en charge de ces frais d'hébergement et de déplacement **ne donne pas l'impression d'être offerte au Salarié dans le but d'obtenir en retour un traitement de faveur** (à titre d'exemple, des prix avantageux, des tarifs préférentiels ou tout autre avantage indu), d'obtenir un contrat, d'influer sur une décision d'AWS pour qu'elle soit prise en faveur du fournisseur/prestataire de services ou de générer un comportement inapproprié ;
 - si la prise en charge de ces frais d'hébergement et de déplacement **était rendu publique, cela n'entraînerait pas un sentiment de gêne ou d'embarras** pour AWS, le Salarié l'ayant acceptée ou pour le fournisseur/prestataire de services l'ayant octroyée.

A titre d'exemples, les situations suivantes sont proscrites :

- La prise en charge de voyages d'affaires par le fournisseur ou prestataire de services en vue d'un séminaire/événement avec des membres de la famille ou des amis du Salarié ;
- La prise en charge de voyages d'affaires par le fournisseur ou prestataire de services en vue d'un séminaire/événement dont le contenu n'est pas strictement professionnel ;
- La prise en charge de ces frais d'hébergement et de déplacement par le fournisseur ou prestataire de service s'étend au-delà de la durée strictement nécessaire ;
- La prise en charge de ces frais d'hébergement et de déplacement pourrait être perçue comme un « pot-de-vin » par un tiers de bonne foi, c'est-à-dire qui semble offerte dans le but d'obtenir en retour un traitement de faveur ;
- La prise en charge de ces frais d'hébergement et de déplacement, qui si elle devait être révélée publiquement, créerait un sentiment de gêne ou d'embarras pour AXA, pour le Salarié ou pour le fournisseur/prestataire de services l'ayant acceptée ou offerte.