

# CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION

**1001 VIES  
HABITAT**

# SOMMAIRE

1.	<i>Présentation du Code de conduite anticorruption</i> .....	2
2.	<i>Application à l'ensemble des salariés</i> .....	2
3.	<i>Corruption, trafic d'influence : de quoi parle-t-on ?</i> .....	3
3.1	Corruption .....	3
3.2	Trafic d'influence.....	4
3.3	Autres comportements répréhensibles .....	5
4.	<i>Signalement d'un manquement au Code de conduite anticorruption</i> .....	6
5.	<i>Sanctions</i> .....	7
5.1	Sanctions disciplinaires.....	7
5.2	Sanctions pénales et peines complémentaires.....	7
6.	<i>Règles à respecter et comportements à proscrire dans les situations pouvant présenter des risques de corruption ou de trafic d'influence</i> .....	8
6.1	<i>Situation de conflits d'intérêts</i> .....	9
6.2	<i>Relations entre les Salariés et Clients</i> .....	10
6.3	<i>Relation d'affaires avec un fournisseur/prestataire de services</i> .....	10
6.4	<i>Embauche/Emploi</i> .....	12
6.5	<i>Cadeaux et Marques d'Hospitalité</i> .....	13
6.6	<i>Relations avec les autorités publiques</i> .....	15
6.7	<i>Participation à la vie politique</i> .....	15
	(i) Vie politique _____	Erreur ! Signet non défini.
	(ii) Mandat électif _____	15
6.8	<i>Activités de Mécénat/Bienfaisance et Sponsoring</i> .....	16
7.	<i>Exemples pratiques de situations identifiées dans le monde HLM</i> .....	17
7.1	<i>Activité de gestion patrimoniale</i> .....	17
7.2	<i>Activité de gestion locative</i> .....	17
7.3	<i>Activité d'aménagement</i> .....	18
7.4	<i>Activité d'accession sociale a la propriete et de vente HLM</i> .....	18
7.5	<i>Autres activité de gestion</i> .....	19
8.	<i>Questionnements dans l'exercice de l'activité professionnelle</i> .....	19

## 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 corruption<sup>1</sup> auxquelles les Entités du Groupe 1001 Vies Habitat (ci-après 1001 Vies Habitat) sont soumises.
- Il est notamment pris en application des dispositions de la loi dite Sapin 2, n°02016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.
- Ce Code vise à informer et à protéger les Salariés des Sociétés du Groupe 1001 Vies Habitat en leur présentant les grands principes auxquels 1001 Vies Habitat est attaché.
- 1001 Vies Habitat s'est toujours investi en faveur d'une culture de la conformité, de l'éthique et de l'intégrité. En matière de corruption et de trafic d'influence, notamment, 1001 Vies Habitat a une politique de tolérance zéro et 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.
- **Ce Code définit et illustre ainsi les différents types de comportements à proscrire** comme étant susceptibles de caractériser des faits répréhensibles tels que constitutifs notamment de corruption ou de trafic d'influence dans les situations décrites ci-dessous aux paragraphes 6 et 7.
- Ce Code met également en évidence des comportements qui, bien que ne relevant pas strictement des infractions de corruption ou de trafic d'influence, sont répréhensibles et prohibés au sein de 1001 Vies Habitat, ou présentent des risques importants nécessitant une vigilance accrue.
- 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 et stagiaires**.
- Chaque Salarié 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'anticiper et d'apprécier les risques de corruption ou de trafic d'influence auxquels elles/ils sont exposées(és).

---

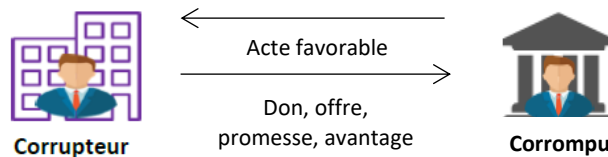
<sup>1</sup> Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 modifiée relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

- Conformément aux dispositions de l'article 17, II, 1° de la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016, ce Code est intégré au Règlement intérieur de 1001 Vies Habitat.

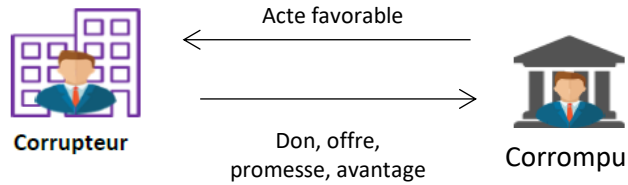
### 3. CORRUPTION, TRAFIC D'INFLUENCE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

#### 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**.

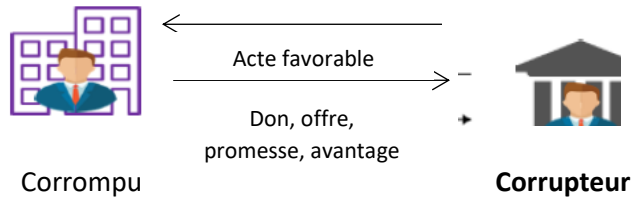


- **Les lois contre la corruption et les « pots-de-vin » réglementent non seulement les paiements en espèces, mais aussi la perception d'autres avantages**, incluant par exemple, **des voyages, des divertissements, des cadeaux ou des offres d'emploi ou de stages**, ou qui impliquent des tiers ou des 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 de 1001 Vies Habitat et à ses relations avec ses clients, fournisseurs, prestataires de services et les autorités de tutelle/autorités publiques, et pourraient exposer 1001 Vies Habitat et les personnes responsables à l'engagement de leur responsabilité civile et pénale.**
- Il existe deux types de corruption :
  - **La corruption active** :  
 La corruption active est « *Le fait, par quiconque, de proposer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne, pour elle-même ou pour autrui soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenue d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat.* ».



○ **La corruption passive :**

La corruption passive est « *Le fait, par une personne de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui, soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenue d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat.* ».

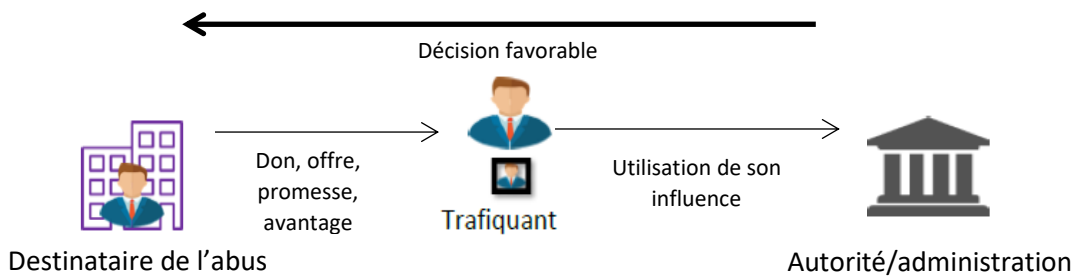


Le don peut être indifféremment antérieur, concomitant ou postérieur à l'acte favorable sollicité ou obtenu.

Il importe enfin de préciser que la corruption peut être publique (mettant en cause des agents ou entités publiques) ou simplement privée, ne concernant que des salariés ou entités du secteur privé.

### 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.

### 3.3 AUTRES COMPORTEMENTS REPREHENSIBLES

- Les risques suivants doivent être considérés dans la dynamique générale de sensibilisation aux risques de fraude :
  - **L'abus de bien social** : « *Le fait pour les gérants, le président, les administrateurs ou les directeurs généraux de faire de mauvaise foi, des biens ou du crédit de la société, un usage qu'ils savent contraire à l'intérêt de celle-ci, à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle ils sont intéressés directement ou indirectement.* » (Articles L. 241-3 et L. 242-6 du Code de commerce)).
  - **L'abus de confiance** : « *Le fait par une personne de détourner, au préjudice d'autrui, des fonds, des valeurs ou un bien quelconque qui lui ont été remis et qu'elle a acceptés à charge de les rendre, de les représenter ou d'en faire un usage déterminé.* » (Article 314-1 du Code pénal).
  - **Le favoritisme** : « *Le fait par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public ou exerçant les fonctions de représentant, administrateur ou agent de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics, des sociétés d'économie mixte d'intérêt national chargées d'une mission de service public et des sociétés d'économie mixte locales ou par toute personne agissant pour le compte de l'une de celles susmentionnées de procurer ou de tenter de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire aux dispositions législatives ou réglementaires ayant pour objet de garantir la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés publics et les contrats de concession.* » (Article 432-14 du Code pénal).
  - **Le Détournement de fonds publics** : « *Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, un comptable public, un dépositaire public ou l'un de ses subordonnés, de détruire, détourner ou soustraire un acte ou un titre, ou des fonds publics ou privés, ou effets, pièces ou titres en tenant lieu, ou tout autre objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission.* » (Article 432-15 du Code pénal).
  - **La concussion** : « *Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, de recevoir, exiger ou ordonner de percevoir à titre de droits ou contributions, impôts ou taxes publics, une somme qu'elle sait ne pas être due, ou excéder ce qui est dû.* » (Article 432-10 du Code pénal).
  - **La prise illégale d'intérêts** : « *Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt de nature à compromettre son impartialité, son indépendance ou son objectivité dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement.* » (Article 432-12 du Code pénal).
  - **Le recel** : « *Le recel est le fait de dissimuler, de détenir ou de transmettre une chose, ou de faire office d'intermédiaire afin de la transmettre, en sachant que cette chose provient d'un crime ou d'un délit. Constitue également un recel le fait, en connaissance de cause, de bénéficier, par tout moyen, du produit d'un crime ou d'un délit.* » (Article 321-1 du Code pénal)
  - **Le blanchiment** : « *Le blanchiment est le fait de faciliter, par tout moyen, la justification mensongère de l'origine des biens ou des revenus de l'auteur d'un crime ou d'un délit ayant procuré à celui-ci un profit direct ou indirect. Constitue également un blanchiment le fait*

*d'apporter un concours à une opération de placement, de dissimulation ou de conversion du produit direct ou indirect d'un crime ou d'un délit. » (Article 324-1 du Code pénal)*

- **La tentative (de corruption)** « *La tentative est constituée dès lors que, manifestée par un commencement d'exécution, elle n'a été suspendue ou n'a manqué son effet qu'en raison de circonstances indépendantes de la volonté de son auteur. » (Article 121-5 du Code pénal)*
- **La complicité** : « *Est complice d'un crime ou d'un délit la personne qui sciemment, par aide ou assistance, en a facilité la préparation ou la consommation. Est également complice la personne qui par don, promesse, menace, ordre, abus d'autorité ou de pouvoir aura provoqué à une infraction ou donné des instructions pour la commettre. » (Article 121-7 du Code pénal).*

## 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**, protecteur des lanceurs d'alertes, mis en place au sein de 1001 Vies Habitat conformément au chapitre II de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 modifiée relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.  
Cet outil mis à la disposition des salariés, des anciens salariés, des candidats à l'embauche évincés, des collaborateurs externes et occasionnels, des actionnaires, des associés, des titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale, des membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance, et de tous les cocontractants de 1001 Vies Habitat, leurs sous-traitants ou les membres du personnel et de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi que tout interlocuteurs (ci-après les Parties prenantes) au sein des autorités de tutelle/autorités publiques leur permet de signaler des informations obtenues dans le cadre professionnel, pouvant sérieusement affecter leur entité et susceptibles de constituer des manquements graves, notamment en matière de lutte contre la corruption.
- Les Salariés doivent se sentir libre de pouvoir partager leurs préoccupations sans crainte de représailles. 1001 Vies Habitat ne saurait tolérer aucune mesure de représailles prises à l'encontre de quiconque qui signalerait en toute bonne foi des manquements avérés ou suspectés. Les actes de représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte ayant signalé des faits sont passibles de sanctions disciplinaires à l'encontre des Salariés qui en sont responsables. Si un Salarié du groupe estime avoir subi des représailles il doit en faire le signalement auprès du référent interne ou via la plateforme Ethicorp.
- Les références et le fonctionnement de ce dispositif d'alerte Professionnelle seront communiqués aux Parties prenantes.
- Le dispositif d'alertes professionnelles, conformément l'article 6 de la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 modifiée permettra aussi plus généralement le signalement ou la divulgation d'informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

## 5. SANCTIONS

### 5.1 SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Tout manquement au présent Code pourra exposer les Salariés à des **Sanctions Disciplinaires**.

- Le présent Code de conduite étant intégré au règlement intérieur, son non-respect par le collaborateur peut entraîner l'application de sanctions prévues à l'article 14 de la Convention Collective, graduées en fonction de l'importance des faits constatés et peut se traduire par :
  - un avertissement ;
  - un blâme avec inscription au dossier ;
  - une mise à pied ;
  - une mutation avec ou sans rétrogradation ;
  - un licenciement avec préavis et indemnité ;
  - en cas de faute grave, un licenciement sans préavis ni indemnité.
- 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 de la Société.

### 5.2 SANCTIONS PENALES ET PEINES COMPLEMENTAIRES

- En outre, il est rappelé 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 encourue est de **10 ans d'emprisonnement maximum et 1.000.000 d'Euros d'amende maximum**.
  - **Pour les personnes morales** : la peine encourue est de 5.000.000 d'Euros d'amende maximum.
- **Trafic d'influence :**
  - **Pour les personnes physiques** : la peine encourue est de **5 ans d'emprisonnement maximum et 500.000 d'Euros d'amende maximum** ;
  - **Pour les personnes morales** : la peine encourue est de 2.500.000 d'Euros d'amende maximum.



En plus des amendes, les personnes reconnues coupables de l'une ou l'autre de ces infractions peuvent être tenues de payer une amende supplémentaire pouvant atteindre le double du bénéfice qu'elles ont tiré de l'infraction.

- Outre ces sanctions, les Salariés s'exposent également à des peines complémentaires et notamment à l'interdiction d'exercer une fonction publique ou l'activité professionnelle ou sociale concernée par l'infraction.
- Enfin au-delà des sanctions pénales, la sanction peut même aller, dans le cadre d'une convention judiciaire d'intérêt public, jusqu'à 30 % du chiffre d'affaires moyen annuel de l'entreprise, calculé sur les trois derniers chiffres d'affaires annuels connus à la date du constat des manquements.

## **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 1001 Vies Habitat**, 1001 Vies Habitat détaille ci-dessous des situations qui, bien que non exhaustives, présentent un risque en matière de corruption ou de trafic d'influence.
  - Conflits d'intérêts (voir ci-après 6.1) ;
  - Relations entre les Salariés et Clients (voir ci-après 6.2) ;
  - Relation d'affaires avec un fournisseur/prestataire de services (voir ci-après 6.3) ;
  - Embauche/Emploi (voir ci-après 6.4) ;
  - Cadeaux et Marques d'hospitalité (voir ci-après 6.5) ;
  - Relations avec les autorités publiques (voir ci-après 6.6) ;
  - Participation à la vie politique (voir ci-après 6.7) ;
  - Activité de Mécénat/Bienfaisance et Sponsoring (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 Responsable Conformité sur le comportement à adopter.**

Par ailleurs, 1001 Vies Habitat interdit toute pratique des **Paiement de facilitation** et ce quelles qu'en soient les motivations ou modalités.

## 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.
- Le Conflit d'intérêts n'a pas nécessairement une nature illicite ; néanmoins il peut notamment favoriser la corruption et le trafic d'influence lorsqu'une personne est amenée 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.
- Dans la mesure où le Salarié se retrouve dans une situation potentielle ou avérée de Conflits d'Intérêts, ou confronté à une telle situation, il devra en informer immédiatement sa hiérarchie et/ou la Responsable Conformité afin que ces derniers analysent les éléments portés à leur attention et proposent 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 (directs ou indirects), notamment du fait de la qualité de bénéficiaire effectif, dans le cadre d'une relation d'affaires entre 1001 Vies Habitat 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 (ou exercer une influence sur), au processus de sélection ou à l'analyse des offres d'un fournisseur/prestataire de services avec lequel le Salarié a un lien personnel ;
- tirer parti de sa fonction ou profiter d'informations confidentielles pour percevoir des avantages indus pour soi-même ou pour ses proches, au détriment de 1001 Vies Habitat ou de ses partenaires (clients, fournisseurs autorités publiques etc..) ;
- avoir un intérêt financier personnel dans le cadre d'une transaction commerciale dans laquelle 1001 Vies Habitat est impliqué et dans laquelle le collaborateur participe (notamment vente HLM, attribution de logement) ;
- Procéder à l'embauche d'un proche

Chaque Salarié doit, en toute circonstance, avoir un comportement loyal et intègre vis-à-vis de la Société.

Pour cela, il convient notamment de respecter les principes suivants :

- Éviter de se mettre en situation de conflit d'intérêts ;
- Être vigilant et identifier en amont les risques de conflits d'intérêts ;
- En parler à sa hiérarchie et/ou au Responsable conformité groupe qui analysera la situation et proposera les mesures nécessaires à mettre en place ;

- Se retirer du processus de décision ;
- Garder pour soi toute expression d'une opinion publique ou de convictions personnelles ;
- Ne pas impliquer le nom de l'entreprise dans ses activités extra-professionnelles ;
- Faire toujours prévaloir l'intérêt de l'entreprise.

## 6.2 RELATIONS ENTRE LES SALARIES ET CLIENTS

- A l'exception des étrennes, correspondant à une pratique consacrée par l'usage et dont seuls peuvent bénéficier les Gardiens d'Immeubles, les Salariés du Groupe ne peuvent recevoir des cadeaux ou avantages en nature en provenance des clients (locataires, accédants) des sociétés du Groupe.
- La pratique des étrennes doit par ailleurs, rester dans les limites raisonnables. Tout caractère excessif devra être signalé au responsable hiérarchique et/ou à le Responsable Conformité.

## 6.3 RELATION D'AFFAIRES AVEC UN FOURNISSEUR/PRESTATAIRE DE SERVICES

Il est précisé, à titre liminaire, que l'ensemble de ces dispositions vient en complément des processus achats et de la politique d'évaluation des tiers applicables au sein du groupe.

- Afin d'éviter toute ambiguïté, il est rappelé que les Salariés ne peuvent avoir directement recours, à titre personnel, à un fournisseur/prestataire de services travaillant pour le 1001 Vies Habitat. Toute relation débutée avant la prise de fonction du Salarié ou l'entrée en relation avec le Fournisseur/Prestataire de services au service de 1001 Vies Habitat doit être déclarée au Responsable Conformité.
- 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 minimum :
  - vérifier si une procédure d'achats 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 en lien avec la relation d'affaires (voir ci-dessus paragraphe relatif aux conflits d'intérêts) ;
  - 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'achats. 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'achats ;
  - **Recueillir, préalablement à l'entrée en relation d'affaires avec les fournisseurs / prestataires de services, l'ensemble des informations prévues par les processus achats groupe et par le politique d'évaluation des tiers ;**

- Si durant la relation d'affaires, le Salarié s'aperçoit que le produit livré/la prestation de services effectuée n'est pas conforme au contrat d'achats 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 du Responsable Conformité préalablement à toute validation d'entrée en relation d'affaires ou à son maintien. Ces facteurs sont définis comme des Signaux d'Alertes 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'Alertes 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 Conformité** afin de valider avec elle le comportement à adopter :
  - le fournisseur/prestataire de services opère à partir d'un pays présentant un fort 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](http://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016) - **Prendre les pays de couleur rouge.**
  - la réputation et l'intégrité du fournisseur/prestataire de services est douteuse ou ce dernier a fait l'objet d'une mauvaise presse (« *negative media* ») ;
  - le fournisseur/prestataire de services ne souhaite pas divulguer des informations complètes ou a refusé de répondre à des demandes d'informations ;
  - le fournisseur/prestataire de services refuse la clause contractuelle anticorruption et ne coopère pas sur les mesures mises en place par le groupe en matière de lutte contre la corruption ;
  - le fournisseur/prestataire de services a été recommandé à un Salarié de 1001 Vies Habitat par une personne exerçant une fonction publique ;
  - le fournisseur/prestataire de services fait référence à la nécessité d'effectuer des versements sous quelque forme qu'il soit, de dons ou de cotisations à un parti politique ou associations ou à des tiers ;
  - l'intermédiaire semble lié / est lié directement ou indirectement au fournisseur/prestataire ;
  - le fournisseur/prestataire de services a exprimé son inquiétude face aux questions posées relatives à aux mesures anticorruption du groupe 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.

De manière générale, toute apparence, tout risque ou toute situation de conflit d'intérêts devra donner lieu à un avertissement auprès de la Responsable Conformité, et à la suspension de toute action en cours jusqu'à sa décision.

**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 envisagée ;
- 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 que 1001 Vies Habitat est légalement en droit d'obtenir ;
- l'absence de conservation des éléments constitutifs d'une décision d'achat.

## 6.4 EMBAUCHE/EMPLOI

- Toute embauche doit être effectuée conformément aux dispositions légales, conventionnelles et aux procédures en vigueur au sein de 1001 Vies Habitat.
- Au cours du processus d'embauche, le Salarié ayant des liens personnels/familiaux avec le candidat ne doit pas prendre part au processus de recrutement et doit se retirer de ce dernier sans délai ;
- 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.
- 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 de 1001 Vies Habitat 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 de 1001 Vies Habitat 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, de quelque nature que ce soit, sans autorisation expresse de la Société.

En cas de doute sur la conduite à tenir, le Salarié doit toujours solliciter l’avis de la Direction des Ressources Humaines ou le Responsable Conformité sur le comportement à adopter.

## 6.5 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 par un tiers** (fournisseurs, partenaires, prestataires...) peuvent parfois **dissimuler des tentatives d’influer sur des décisions d’affaires et des décisions publiques 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 1001 Vies Habitat 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, de favoritisme et/ou (ii) porter **atteinte à l’image et à la réputation de 1001 VIES HABITAT.**

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 évènements professionnels/sportifs/culturels, des voyages d’affaires proposés par des fournisseurs/prestataire de services.

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

#### ➤ Par principe :

- Les Salariés s’engagent à ne **jamais solliciter de cadeaux**, à titre professionnel ou personnel, **de la part de fournisseurs, EPCI, collectivités, clients ou intermédiaires** avec lesquels la société est en relation ou avant l’entrée en relation.
- Les Salariés s’engagent à **refuser tout cadeau** professionnel ou personnel **de la part de collectivités, EPCI, fournisseurs, clients ou intermédiaires** qui serait de nature à **compromettre leur indépendance de jugement et /ou laisser penser que 1001 Vies Habitat pourrait être influencée.**
- **Les Cadeaux et Marques d’Hospitalité offerts et reçus au-dessus de 100 Euros** doivent être préalablement **autorisés par le Directeur** dans la ligne hiérarchique du Salarié. Pour le Titulaire de la fonction Conformité, l’autorisation est à recevoir du Directeur des Affaires Juridiques.

- **Les Cadeaux, offerts par 1001 Vies Habitat** à des tiers extérieurs, doivent également être symboliques et ne pas excéder les montants mentionnés à l'article 28-00A du CGI (73 euros TTC par objet et par an au titre de 2022).
- **Par exception :**
  - Tous Cadeaux ou Marques d'Hospitalité **offerts à une personne exerçant une fonction publique, quel qu'en soit son montant**, doivent être préalablement déclarés et autorisés par le **Directeur** dans la ligne hiérarchique du Salarié.
  - 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 Directeur du pôle performance, économique et financière .
  - 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 **Directeur** dans la ligne hiérarchique du Salarié. Pour le Titulaire de la fonction 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 **Directeur** dans la ligne hiérarchique du Salarié ; Pour le Titulaire de la fonction Conformité, l'autorisation est à recevoir du Directeur des Affaires Juridiques.

**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.

En cas de doute (cadeau qui pourrait affecter l'impartialité dans le cadre d'une décision d'affaire, cadeaux récurrents reçus, sentiment d'être redevable, etc...), quel qu'en soit le montant, les Salariés peuvent déclarer et faire valider par leur supérieur hierarchique ou par le Responsable conformité, les Cadeaux et Marques d'Hospitalité offerts ou reçus.

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

- a lieu dans le cadre d'une consultation ;
- crée ou semble créer le **sentiment de devoir accorder** (au fournisseur/prestataire de services/titulaire d'un mandat électif /dépositaire de l'autorité publique...) ou attendre de ce dernier **un geste ou une attention en retour** ;
- **affecte ou semble affecter l'impartialité** de celui qui le reçoit ;
- **pourrait être considéré par un tiers de bonne foi comme une tentative inappropriée d'influer sur une décision d'affaires** ou une décision publique pour qu'elle soit prise dans l'intérêt personnel de l'une ou l'autre partie ;
- **l'a été sans avoir respecté la procédure d'autorisation préalable** mentionnée ci-dessus.

## 6.6 RELATIONS AVEC LES AUTORITES PUBLIQUES

- 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, 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 de 1001 Vies Habitat 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 de 1001 Vies Habitat;

**En résumé : Les relations avec les Autorités publiques doivent être réalisées en toute transparence et ne pas impliquer le recours à des procédés illégaux.**

**Les Salariés de 1001 Vies Habitat doivent par ailleurs, appliquer strictement les règles à respecter et les comportements à proscrire notamment en ce qui concerne les Cadeaux et Marques d'hospitalité ainsi que les embauches et emplois.**

## 6.7 PARTICIPATION A LA VIE POLITIQUE

- 1001 Vies Habitat respecte bien évidemment l'engagement individuel de ses Salariés à participer, à titre privé et en tant que citoyens, à des activités politiques.
- Dans le respect de ces libertés fondamentales, il est strictement interdit aux Salariés de faire des Contributions Politiques au nom de 1001 Vies Habitat, 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.

### POINT D'ATTENTION : MANDAT ELECTIF

- 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 de 1001 Vies Habitat 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 1001 Vies Habitat, que celui-ci soit suspendu ou non ;



- un lien d'intérêts personnel matérialisé par le mandat d'élu, qui matérialise un lien d'intérêts publics.
- Ces liens d'intérêts distincts peuvent créer un conflit d'intérêts, par exemple si le Salarié agit de façon à favoriser 1001 Vies Habitat 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 et à celui de favoritisme (art. 3.3)**.
- 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 de 1001 Vies Habitat.

**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, de l'image, de la marque ou des moyens matériels ou financiers de 1001 Vies Habitat au soutien des convictions du Salarié ;
- elle implique de participer à (ou d'exercer une influence sur) une décision ou une délibération relative à 1001 Vies Habitat;
- 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 de 1001 Vies Habitat.

## 6.8 ACTIVITES DE MECENAT/BIENFAISANCE ET SPONSORING

- 1001 Vies Habitat ne s'interdit pas de prendre part à des Activités de Mécénat/Bienfaisance et de Sponsoring dans l'environnement au sein duquel elle opère.
- Toute demande de participation au nom de 1001 Vies Habitat à une association doit respecter la politique de financement des associations du groupe accessible sur l'Intranet.
- Les règles de vigilance applicables en matière de Cadeaux et Marques d'Hospitalité devront trouver à s'appliquer en matière de mécénat et sponsoring ; même si les situations sont distinctes, elles présentent des similitudes.

**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 de 1001 Vies Habitat 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.

En cas de doute, le Salarié peut à tout moment solliciter la Responsable Conformité pour solliciter son avis sur la conduite à tenir.

## 7. EXEMPLES PRATIQUES DE SITUATIONS IDENTIFIEES DANS LE MONDE HLM

### 7.1 ACTIVITE DE GESTION PATRIMONIALE

- L'activité de gestion patrimoniale recouvre les grandes activités suivantes : l'acquisition et la cession de foncier ou de logements en bloc, des opérations de construction de logements ou de réhabilitation, ou encore des opérations de travaux de maintenance et d'entretiens du parc.
- Ces activités mettent en relation les collaborateurs de 1001 Vies Habitat avec de nombreux acteurs qui sont par exemples des élus, des promoteurs, des intermédiaires, des apporteurs d'affaires, des entreprises de travaux.
- Or ces opérations représentent souvent des montants financiers importants, voire très importants, représentatifs d'enjeux économiques majeurs pour les acteurs cités qui de ce fait pourraient tenter de corrompre l'entreprise via ses Salariés.
- Ces situations à risque sont, qui plus est, banales et issues de l'exercice quotidien des métiers de l'entreprise.
- Sans qu'elles soient exhaustives, ces situations à risques sur lesquelles il convient d'être vigilant, peuvent être les suivantes :
  - Situations de conflit d'intérêt, tant dans le champ professionnel que privé ;
  - Le fait de favoriser d'une manière ou d'une autre, plus ou moins activement un fournisseur ou un acquéreur par la communication d'information par exemple ou en relayant leur message en interne ;
  - La complaisance vis-à-vis de prestations effectuées par nos fournisseurs ;
  - Le non-respect des règles des marchés publics.

### 7.2 ACTIVITE DE GESTION LOCATIVE

- L'activité de gestion locative recouvre les grandes activités suivantes : l'attribution de logements, la gestion locative, le recouvrement et le quittancement, l'accompagnement social, les marchés de travaux d'entretien et de maintenance et l'activité de syndic de copropriété.

- Ces activités mettent en relation les Salariés de 1001 Vies Habitat avec de nombreux acteurs qui sont par exemples des locataires particuliers ou institutionnels, des artisans, des associations et autres partenaires locaux.
- Ces activités se caractérisent par des volumes très importants de transaction portant sur des montants unitaires peu significatifs pour l'entreprise mais qui a contrario peuvent être significatifs pour nos contreparties. Ceci crée une asymétrie qui peut conduire certains acteurs à tenter de corrompre les Salariés de l'ESH.
- Sans qu'elles soient exhaustives, ces situations à risques sur lesquelles il convient d'être vigilant, peuvent être les suivantes :
  - De bonne foi et de bonne intention, modifier ou influencer sur des paramètres ayant une incidence sur le quittancement ;
  - Le fait de faciliter l'attribution ou l'accès à des logements, locaux, parkings ;
  - La complaisance vis-à-vis de prestations effectuées par nos artisans dans les logements ;
  - Le non-respect des règles des marchés publics.

### **7.3 ACTIVITE D'AMENAGEMENT**

- L'activité d'aménagement recouvre les grandes activités suivantes : l'acquisition foncière, la viabilisation, la commercialisation de lots.
- Ces activités mettent en relation les Salariés de 1001 Vies Habitat avec de nombreux acteurs qui sont par exemple des élus, des promoteurs, des intermédiaires, des apporteurs d'affaires, des entreprises de travaux.
- Sans qu'elles soient exhaustives, les situations à risques sur lesquelles il convient d'être vigilant, peuvent être les suivantes :
  - La conclusion de convention ou d'opérations pour lesquelles l'intérêt de l'entreprise n'est pas démontré ;
  - Le fait de favoriser d'une manière ou d'une autre certains propriétaires ou acquéreurs potentiels.

### **7.4 ACTIVITE D'ACCESSION SOCIALE A LA PROPRIETE ET DE VENTE HLM**

- L'activité d'accession sociale englobe les activités de construction et de vente d'HLM avec pour principaux interlocuteurs des entreprises de BTP, des intermédiaires et des acquéreurs.
- Sans qu'elles soient exhaustives, ces situations à risques sur lesquelles il convient d'être vigilant, peuvent être les suivantes :

- Situations de conflit d'intérêt, tant dans le champ professionnel que privé ;
- Le fait de favoriser d'une manière ou d'une autre, plus ou moins activement un fournisseur ou un acquéreur par la communication d'information par exemple, en relayant leur message en interne ;
- Le non-respect des règles des marchés publics.

## **7.5 AUTRES ACTIVITE DE GESTION**

- Les activités de gestion économiques et financières recouvrent l'ensemble des aspects de gestion interne, RH, IT, achats, corporate, communication interne et externe, les opérations de croissance externe.
- Ces activités sans être le cœur de métier de 1001 Vies Habitat peuvent néanmoins générer des situations à risques via :
  - La divulgation ou la mise à disposition des données de gestion de l'entreprise notamment celles relatives aux locataires ou aux collaborateurs de 1001 Vies Habitat ;
  - Le non-respect des règles des marchés publics ;
  - Des faits de recommandation ou de « parrainage » de personnes en vue de leur recrutement.
- En complément de ces éléments vous trouverez en annexe 4 des scénariis détaillés.

## **8. QUESTIONNEMENTS DANS L'EXERCICE DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE**

- Bien qu'une majorité de situations ait été envisagée/illustrée, le présent Code de conduite peut ne pas prévoir ou traiter tous les cas de figure auxquels vous pourriez être confrontés.
- Si malgré l'ensemble de ces éléments d'appréciation et d'illustrations certaines situations pouvaient être considérées comme ambiguës, le questionnement suivant est susceptible de l'aider à caractériser la situation dans laquelle il se trouve ou la décision qu'il a à prendre :
  1. Cette situation est-elle conforme à la loi ?
  2. Cette situation est-elle conforme au Code de conduite ?
  3. Cette situation est-elle de nature à altérer mon indépendance de jugement ?
  4. Saurai-je justifier objectivement ma décision ?
  5. Serais-je à l'aise d'évoquer publiquement ma situation ?
- Si la réponse à une des questions ci-dessus est non ou si un doute subsiste, il convient d'en parler avec son responsable hiérarchique ou/et le Responsable Conformité.
- En tant que Salarié de 1001 Vies Habitat, vous avez l'obligation d'observer ces règles, mais vous avez aussi le droit de les invoquer dans la mesure où leur violation porte atteinte à votre dignité ou à l'exercice de vos

fonctions officielles. Ce code sera intégré au règlement intérieur, ce qui permettra à chaque Salarié de l'invoquer pour le faire respecter.

## ANNEXE 1 – GLOSSAIRE

Terme défini	Définition
Activités de Mécénat/bienfaisance	Soutien matériel ou financier apporté par 1001 VIES HABITAT 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 1001 VIES HABITAT.
Cadeau	Présent reçu ou offert.
Responsable Conformité	Personne en charge des règles de conformité et de déontologie au sein de 1001 Vies Habitat. A défaut de responsable spécifiquement identifié, La Conformité est représentée par le Directeur des affaires juridiques.
Salarié	Toute personne physique salariée de 1001 Vies Habitat qu'il soit en CDI ou CDD ainsi que les apprentis, les alternants, les stagiaires, et les intérimaires exerçant leur activité professionnelle en quelque endroit qu'ils ou qu'elles se trouvent.
Conflits d'intérêts	Situation dans laquelle un intérêt personnel ou professionnel (hors 1001 Vies Habitat, ou ceux d'un des proches (famille ou amis) d'un Salarié entre en contradiction ou en concurrence avec les intérêts de 1001 Vies Habitat.
Dispositif d'Alertes Professionnelles	Dispositif de signalement des violations du Code de conduite. Le dispositif d'alertes professionnelles, conformément aux articles 6 à 8 de la loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 modifiée permettra aussi plus généralement le signalement de tout crime, délit, menace ou préjudice pour l'intérêt général, violation ou tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.
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.
Paiement de facilitation	Paiement effectué auprès du dépositaire d'une autorité afin que cette dernière favorise ou facilite le traitement d'un dossier ou d'une demande.
Repas d'Affaires	Petit déjeuner, déjeuner ou dîner pris dans le cadre des relations professionnelles.
Sanctions Disciplinaires	Décision interne de 1001 Vies Habitat, prise en application du Règlement Intérieur.
Directeur des Affaires Juridiques	Membre du Comité de Direction (CODIR) auquel La Conformité est rattachée.
Société du Groupe 1001 Vies Habitat	Il s'agit de la société 1001 Vies Habitat et de ses filiales (les sociétés Logis Méditerranée, Logis Familial, Logis Familial Varois, Logis Atlantique et Sollar) ainsi que du GIE 1001 Vies Habitat.
Sponsoring	Soutien matériel ou financier apporté par 1001 Vies Habitat 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 de 1001 Vies Habitat.
Voyages d'Affaires	Tout déplacement en France ou à l'étranger dans un but professionnel.

## Annexe 2 – Conflits d'intérêts

Il y a Conflit d'Intérêts lorsque les intérêts individuels d'une personne sont susceptibles d'entrer ou semblent entrer en conflit avec les intérêts de l'entité auquel elle appartient, ce qui peut impacter les qualités professionnelles avec lesquelles elle 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 1001 Vies Habitat) est susceptible d'affecter la façon dont le Salarié exerce sa prestation de travail au sein de 1001 VIES HABITAT ;
- Le Conflit d'Intérêts potentiel : le Conflit d'Intérêt est « potentiel » lorsque le Salarié possède des intérêts (personnels ou professionnels hors 1001 Vies Habitat) 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 1001 Vies Habitat) 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 de 1001 Vies Habitat 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 de 1001 Vies Habitat
- la détention par le Salarié d'intérêts personnels (financiers ou non) dont la nature ou l'intensité sont/peuvent être en concurrence avec le lien d'intérêt professionnel (intérêt de la Société).

**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 de 1001 Vies Habitat ;
- 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 de 1001 Vies Habitat;
- le Salarié qui a changé de fonction au sein de 1001 Vies Habitat se retrouve à traiter avec la société de son beau-frère qui entretenait des relations avec 1001 Vies Habitat bien avant sa mobilité ;
- Le Salarié exerce une activité ou un mandat, même à titre gratuit, au sein de l'entreprise d'un client, d'un fournisseur ou d'un concurrent de 1001 Vies Habitat.

**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 1001 Vies Habitat. Ce proche n'est absolument pas concerné par ce contrat ou sa négociation, et le Salarié travaille au sein de 1001 Vies Habitat 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 de 1001 Vies Habitat 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 à celui qui l'offre ou attendre de celui à qui il est offert 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 (Directeur) ou de La Conformité 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 notamment par des fournisseurs/prestataire de services.

## 1. Cadeaux reçus/Cadeaux offerts

- Pour rappel, la **procédure de déclaration et d'autorisation préalable** mentionnée au 6.5 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 (SICAV monétaires,...), 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 être offerts/donner l'impression d'être offerts aux Salariés ou aux fournisseurs/prestataires de services/dépositaires de l'autorité publique/titulaire d'un mandat électif<sup>2</sup> 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 de 1001 Vies Habitat pour qu'elle soit prise en faveur du fournisseur/prestataire de services/dépositaires de l'autorité publique/titulaire d'un mandat électif 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. En cas d'impossibilité de refus, il faut en saisir le responsable conformité qui indiquera les mesures à prendre

### **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 de 1001 Vies Habitat ;
- 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 1001 Vies Habitat, pour le Salarié ou pour le fournisseur/prestataire de services/ dépositaire de l'autorité publique/titulaire d'un mandat électif l'ayant accepté ou offert.

<sup>2</sup> Cette liste est indicative et non exhaustive.

## 2. Repas reçus/repas offerts

- Pour rappel, la **procédure de déclaration et d'autorisation préalable** mentionnée au 6.5 de ce Code doit être appliquée avant d'accepter ou d'offrir un repas.
- De même, la **Politique groupe frais professionnels en vigueur doit être respectée.**
- Un Repas d'Affaires, boissons comprises, **ne doit pas dépasser, par personne**, les montants mentionnés à l'article 28-00 A du CGI (73 € TTC)

L'invitation à un Repas d'Affaires, reçue ou offerte, doit être faite dans le cadre de l'activité professionnelle.

- **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 ci-dessus reçu ou offert, **en vue d'influer sur une décision** de 1001 Vies Habitat ou du fournisseur/prestataire de services/ dépositaires de l'autorité publique/titulaire d'un mandat électif 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 ci-dessus.
  - 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 de 1001 Vies Habitat 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/ dépositaire de l'autorité publique/titulaire d'un mandat électif tous les mois ;
- Un repas d'affaires 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 1001 Vies Habitat, pour le Salarié ou pour le fournisseur/prestataire de services/dépositaire de l'autorité publique/titulaire d'un mandat électif l'ayant acceptée ou offerte.

### 3. Invitation à des évènements professionnels, sportifs ou culturels

- Pour rappel, la **procédure de déclaration et d'autorisation préalable** mentionnée au 6.5 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 exceptionnelle (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/dépositaires de l'autorité publique/titulaire d'un mandat électif ou aux Salariés, ou reçue d'eux, 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 1001 Vies Habitat, le Salarié ou le fournisseur/prestataire de services/dépositaires de l'autorité publique/titulaire d'un mandat électif 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 de 1001 Vies Habitat ;
- 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 1001 Vies Habitat, pour le Salarié ou pour le fournisseur/prestataire de services/dépositaire de l'autorité publique/titulaire d'un mandat électif l'ayant acceptée ou offerte.

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

Pour rappel, la procédure de déclaration et d'autorisation préalable mentionnée au 6.5 de ce Code doit être appliquée avant d'accepter la prise en charges 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** (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 de 1001 Vies Habitat 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 1001 Vies Habitat, le Salarié l'ayant acceptée ou pour le fournisseur/prestataire de services/dépositaires de l'autorité publique/titulaire d'un mandat électif l'ayant octroyée.

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

- La prise en charge de voyages d'affaires notamment 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 1001 Vies Habitat, pour le Salarié

ou pour le fournisseur/prestataire de services/dépositaire de l'autorité publique/titulaire d'un mandat électif l'ayant acceptée ou offerte.

## **Annexe 4 – Scenarii détaillées de situations litigieuses au regard des activités exercées par 1001 Vies Habitat**