



CODE DE CONDUITE

Les engagements et règles de déontologie présentés dans ce document s'appliquent à tous les collaborateurs réalisant des opérations au nom et pour le compte de Advise.

Les partenaires d'Advise doivent également se conformer aux dispositions du Code de conduite.

Code de conduite édition publique - Septembre 2022

Sommaire

Quelques mots de notre Président.....	3
Avant-propos.....	4
Les valeurs de l'entreprise.....	5
1 Le respect des personnes.....	6
1.1. Traitement équitable et égalité des chances des collaborateurs.....	6
1.2. Santé, sécurité et intégrité physique au travail.....	7
2 Le respect de la réglementation dans l'entreprise.....	8
2.1. Conformité des produits.....	9
2.2. Protection des données personnelles.....	9
2.3. Le respect des données confidentielles.....	9
2.4. Le respect des pratiques anti-concurrentielles.....	9
3 Le respect de l'éthique.....	10
3.1. La prévention de la fraude interne.....	10
3.2. La vigilance sur les conflits d'intérêts.....	10
3.3. La lutte contre la corruption : tolérance zéro.....	11
3.4. La vigilance sur le risque de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme.....	11
3.5. Protection de l'environnement.....	11
4 Responsabilité des dirigeants.....	12



James OSBORN
Président du Groupe Advise

Quelques mots de notre Président

En activité depuis 2005, Advise propose des services de distribution de produits d'assurance affinitaire. Notre sens de l'innovation nous a permis de développer des assurances nouvelles générations jusqu'alors inexistantes sur le marché français. Le contexte actuel de digitalisation de la vente d'assurances nous conforte dans cette position et nous encourage à poursuivre nos efforts et nos recherches en ce sens.

Chaque étape de la conception de produits est franchie en tenant compte des questions de conformité et d'intégrité.

En travaillant chez Advise, nos collaborateurs s'engagent à défendre les valeurs de notre entreprise, à respecter les lois applicables dont notamment ce présent Code de Conduite. Il consacre un ensemble de principes essentiels pour guider chaque intervenant dans ses responsabilités au quotidien. Il fournit notamment des conseils pour identifier les situations de non-conformité et les recommandations qui en découlent.

Vous êtes donc invités à lire attentivement ce Code et en référer à votre supérieur hiérarchique, au service juridique ou au service des ressources humaines en cas de questions ou de renseignements.

Je vous remercie de votre engagement afin de préserver l'intégrité de la société et de ses collaborateurs.

Avant-propos

Le présent Code de bonne conduite définit les règles auxquelles l'entreprise se soumet à l'égard de ses nombreux interlocuteurs : les consommateurs, les intermédiaires, les concurrents, les membres du personnel et les pouvoirs publics.

De la même manière, nous nous montrons exigeants vis-à-vis des tiers en les invitant à respecter nos règles de déontologie et d'intégrité.

Ce Code s'applique à l'ensemble de nos dirigeants, administrateurs et salariés dans le monde, quelle que soit leur fonction.

En s'engageant à faire preuve d'intégrité, de loyauté et d'honnêteté dans ses relations avec les autres, nous valorisons l'image d'une profession particulièrement impliquée dans des problèmes de société et donc d'intérêt général.

D'une manière générale, ce corps d'engagements vise à garantir notamment aux assurés un niveau d'information supérieur à celui édicté par les prescriptions légales ou réglementaires sur les conditions dans lesquelles leurs demandes et dossiers sont traités.

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

Conformément aux modalités prévues par chaque entité, les collaborateurs alertent leur supérieur hiérarchique ou,

si un tel report à la hiérarchie les place dans une situation d'inconfort, ils alertent le département Juridique du Groupe par tout moyen.

Au regard de la protection accordée aux lanceurs d'alerte, aucune forme de représailles ne saurait être tolérée à l'encontre d'un collaborateur qui a signalé en toute bonne foi un agissement qu'il soit finalement conforme ou non aux lois et règlements. Nous lui garantissons un traitement équitable et neutre à la suite de son initiative, notamment sur l'accès ou le maintien dans l'emploi.

Depuis la promulgation de la loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements.

Toute violation de ce Code peut entraîner des sanctions disciplinaires, en fonction de la gravité de l'affaire et en conformité avec la réglementation du travail applicable :

- Avertissement oral
- Avertissement écrit
- Suspension temporaire d'avantages
- Rétrogradation
- Suspension ou rupture du contrat de travail en cas de faute grave

Nous nous conservons le droit de signaler les actes d'infraction grave à la loi aux autorités compétentes et d'engager des poursuites judiciaires.



Les valeurs de l'entreprise

Nous nous sommes engagés à travailler de manière éthique et responsable.

Notre charte des valeurs définit le cadre qui guide le fonctionnement de notre entreprise et les comportements de tous :

L'excellence

La qualité des process et la volonté d'amélioration continue de l'expérience client sont au cœur de nos enjeux.

La transparence

Notre offre est claire, nos méthodes commerciales sont honnêtes.

L'inventivité

Notre volonté de simplification du parcours et d'amélioration de l'expérience utilisateur nous pousse à nous remettre en cause pour trouver des nouvelles solutions disruptives.

L'engagement

Nous sommes engagés dans le quotidien, chaque jour, avec nos clients, nos partenaires et sommes attentifs à leurs préoccupations.

A close-up photograph showing several hands of different people stacked together in a circle, symbolizing teamwork and unity. The hands are of various skin tones and are wearing different types of jewelry like bracelets and watches.

1 Le respect des personnes

En tant qu'entreprise française, nous sommes tenus de respecter les principes internationaux les plus stricts et notamment ceux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies ainsi que de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

1.1 TRAITEMENT ÉQUITABLE ET ÉGALITÉ DES CHANCES DES COLLABORATEURS

L'égalité de traitement entre les salariés est une obligation juridique découlant aussi bien des textes nationaux que internationaux. La règle « à travail égal, salaire égal » est un principe inscrit dans le Code du travail et auquel les employeurs ne peuvent déroger.

Ainsi, nous nous opposons fermement à la discrimination au travail et respectons pleinement la liberté d'association et de négociation collective.

Nous sommes également attachés à l'égalité et à l'équité de traitement dans toutes les questions ayant trait aux ressources humaines : recrutement, formation et développement, promotion, mobilité, rémunération, discipline, licenciement.

Enfin, nous ne tolérons aucune forme de discrimination fondée sur le genre, l'âge, la religion, la situation de famille, la nationalité, la citoyenneté, l'orientation sexuelle, le handicap, la maladie, la grossesse ou l'appartenance à un syndicat ou à un parti politique. Nous encourageons nos partenaires à agir dans le même sens et à proscrire toute forme de discrimination à l'encontre de leurs salariés.

MISE EN SITUATION

Je fais passer un entretien à une femme dont j'estime la tranche d'âge entre 20 et 30 ans et une interrogation me vient quant à la possibilité que cette candidate puisse avoir des enfants dans les années à venir.

Puis-je poser la question à cette personne et ne pas la recruter en cas de réponse positive ?

RÉPONSE

Toute discrimination fondée sur le sexe, la vie privée, l'orientation sexuelle etc n'est pas admise dans l'entreprise et ce dès la phase de recrutement. De plus l'employeur doit se contenter de n'aborder que des sujets relatifs à l'emploi en question.

Il est donc formellement interdit de questionner le candidat sur sa vie privée et/ou de l'écartier du poste pour cette raison même si celui-ci aborde la question de lui-même.

1.2 SANTÉ, SECURITÉ ET INTÉGRITÉ PHYSIQUE AU TRAVAIL

Nous ne tolérons pas le moindre acte ou menace de violence, de harcèlement, d'intimidation ou d'hostilité sur le lieu de travail, que ce soit à l'encontre de collaborateurs ou de tiers.

Le harcèlement est une répétition de propos ou d'agissements ayant des conséquences néfastes sur le plan physique ou psychique de la victime. La lutte contre le harcèlement au travail est l'un de nos principaux points de vigilance, nous ne tolérons aucune forme de harcèlement que ce soit de nature physique, orale ou sexuelle. Nous attendons de la part de nos partenaires une vigilance particulière sur ce point en ce que nous ne tolérons aucune forme de harcèlement peu importe la forme et la personne dont elle provient.

N'est pas non plus permis :

- La consommation déraisonnable d'alcool, l'introduction de drogues, d'armes ou de dispositifs dangereux dans nos locaux
- Tout comportement pouvant causer un préjudice corporel ou matériel aux biens de la société

Afin de prévenir les situations dangereuses sur le lieu de travail et de protéger les salariés, partenaires commerciaux, clients et visiteurs, il est impératif de :

- Respecter l'ensemble des lois applicables en matière de santé et de sécurité professionnelles et environnementales, sur le fond et la forme, ainsi que d'appliquer les politiques et procédures en matière de sécurité ;
- Suivre toutes les formations obligatoires ou sur le terrain qui améliorent la capacité à assumer les responsabilités professionnelles et à utiliser les équipements de la société en toute sécurité ;
- Exiger que tous les salariés, partenaires, sous-traitants ou tiers respectent ces règles de sécurité ;
- Lancer l'alerte quand une personne est témoin d'un acte suspect ou menaçant.

MISE EN SITUATION

Je suis régulièrement témoin de gestes déplacés d'un supérieur à l'encontre d'une collègue, caractérisant des faits de harcèlement sexuel.

Que dois-je faire si je suis témoin de cette situation ?

RÉPONSE

Si je suis témoin de faits de harcèlement sexuel, je dois alerter de la situation au département des Ressources Humaines, en fournissant autant d'informations factuelles que possible.



2 Le respect de la réglementation dans l'entreprise

2.1 CONFORMITÉ DES PRODUITS

Advise exerce son activité dans le domaine de la distribution de l'assurance affinitaire. Ce domaine nécessite une approche de nos valeurs en accord avec la conformité et notamment avec l'entrée en vigueur de la directive sur la distribution en assurance (DDA).

La DDA se traduit par trois principales exigences :

- *La présentation de l'IPID : il s'agit d'un document normalisé qui présente toutes les informations dues au consommateur afin qu'il puisse faire un choix éclairé.*
- *Devoir de conseil : le distributeur doit analyser la situation du client et effectuer des recommandations précises et pertinentes avant l'acte de vente.*
- *La formation : les intermédiaires d'assurance doivent suivre une formation annuelle en DDA.*

La mise en conformité des produits est un travail collectif, en ce que nous prêtons une attention particulière à veiller à ce que nos solutions et pratiques soient conformes à la réglementation applicable et notamment au secteur de l'assurance. De la conception du produit au marketing, notre processus de vente doit refléter notre rigueur et notre professionnalisme.

Une politique de conformité de nos produits a été rédigée par le service juridique, analysant aussi bien le parcours de vente que la documentation contractuelle obligatoire.

MISE EN SITUATION

Un partenaire souhaite que nous n'informions pas clairement le prospect des modalités d'engagement annuel associées au produit, afin que ce dernier ne soit pas freiné dans son achat.

Cette pratique peut-elle être qualifiée de conforme ?

RÉPONSE

Le courtier en assurance se doit de respecter les règles issues des normes nationales et européennes en termes d'assurance et de distribution. Ainsi, il se doit de garantir une transparence complète au prospect et d'assurer son devoir de conseil.

Donc, toutes les informations essentielles au contrat doivent être rappelées au prospect afin que celui-ci puisse effectuer un choix éclairé.

2.2 PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Le Règlement Général sur la Protection des Données en date du 27 avril 2016 encadre le traitement des données personnelles sur le territoire de l'Union européenne. Ce règlement européen s'inscrit dans la continuité de la Loi française Informatique et Liberté de 1978 et renforce le contrôle sur les traitements de données des personnes concernées.

Tout organisme, quels que soient la taille, le pays d'implantation et l'activité peut être concerné dès lors que l'organisation qui traite les données est située sur le territoire de l'UE ou que son activité cible des résidents européens.

Dans le cadre de notre activité nous sommes amenés à traiter de nombreuses données personnelles de résidents européens, le RGPD est donc applicable à notre activité.

Nous nous assurons de garantir des mesures appropriées de protection aussi bien dans le cadre de notre activité en France que dans notre call center en Tunisie. Ainsi, des clauses contractuelles types ont été passées entre la France et la Tunisie afin de garantir un niveau de sécurité suffisant au regard des obligations issues du RGPD.



2.3 LE RESPECT DES DONNÉES CONFIDENTIELLES

L'activité d'intermédiaire d'assurance impose de traiter des informations confidentielles au quotidien. Ces informations comprennent :

- Secret d'affaire, savoir-faire
- Politiques tarifaires
- Manuels d'utilisation, processus, procédures
- Informations financières non publiques concernant nos clients, salariés, fournisseurs, partenaires
- Informations non publiques concernant d'autres personnes physiques ou morales dont nous avons connaissance dans

le cadre de notre travail

- Données concernant nos partenaires, fournisseurs, concurrents et clients et notamment les coordonnées, commandes, listes
- Mode d'exercice de nos activités
- Contrats signés
- Données que Advise est légalement tenue de protéger
- Informations concernant nos logiciels, programmes, systèmes et infrastructures
- Eléments protégés par le droit de la propriété intellectuelle

2.4 LE RESPECT DES PRATIQUES ANTI-CONCURRENTIELLES

Nous sommes profondément attachés au respect du principe de la concurrence loyale et à la réussite par la libre concurrence. La libre concurrence est un principe économique qui s'inscrit dans une liberté commerciale et qui interdit certaines pratiques :

- Abus de position dominante
- Conclusion d'entente sur les prix ou de trucage d'offres
- Obtention de renseignements commerciaux par des moyens illicites

- Répartition des parts de marché entre concurrents
- Echange d'informations commerciales sensibles qui affaibliraient les concurrents
- Imposition de restrictions injustes à des fournisseurs ou concurrents

L'exclusion de ces pratiques répond à la fois à une obligation légale mais aussi à un engagement éthique de notre part.



3 Le respect de l'éthique

3.1 LA PRÉVENTION DE LA FRAUDE INTERNE

La fraude est tout acte ou omission commis intentionnellement par une ou plusieurs personnes afin d'obtenir ou d'octroyer un avantage ou un bénéfice de façon illégitime, illicite ou illégal.

Il s'agit de fraude interne lorsque celle-ci est commise par un collaborateur au détriment de son entreprise.

Tout collaborateur qui suspecterait de tels agissements est invité à en informer son supérieur hiérarchique, ou si un tel report à la hiérarchie le place dans une situation d'inconfort, il en informe le département juridique.

3.2 LA VIGILANCE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêt désigne une situation avérée ou apparente dans laquelle un individu est soumis à des intérêts multiples et notamment personnels du fait des fonctions ou des responsabilités occupées dans une entreprise, une association, des institutions publiques etc. Etant soumis à des intérêts différents, il va être amené à prendre des décisions dont l'issue sera orientée et qui ne seront pas nécessairement en faveur de la société.

Nous devons toujours agir dans le meilleur intérêt pour Advise et éviter toute situation contraire. Les collaborateurs font en sorte que leurs intérêts personnels ou ceux de leurs proches ne soient susceptibles en aucune façon de remettre en question leur indépendance de jugement

dans le cadre de leurs fonctions.

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

En cas de doute ou si le conflit d'intérêts est avéré, les collaborateurs en informent leur supérieur hiérarchique, ou le département juridique.

Ils doivent s'abstenir de participer à la prise de décision lorsqu'ils sont en situation de conflit d'intérêts.

MISE EN SITUATION

L'équipe commerciale est sur le point de choisir un nouveau partenaire : deux entreprises sont présélectionnées. Cependant, je me rends compte qu'un membre de ma famille siège au conseil d'administration de l'une des sociétés.

Puis-je inciter à choisir l'entreprise dans laquelle siège mon proche ?

RÉPONSE

La situation constitue au moins une suspicion d'une situation de conflit d'intérêts. Il convient donc de divulguer la situation au supérieur et au service juridique et de se retirer du processus de sélection.



3.3 LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION : TOLÉRANCE ZÉRO

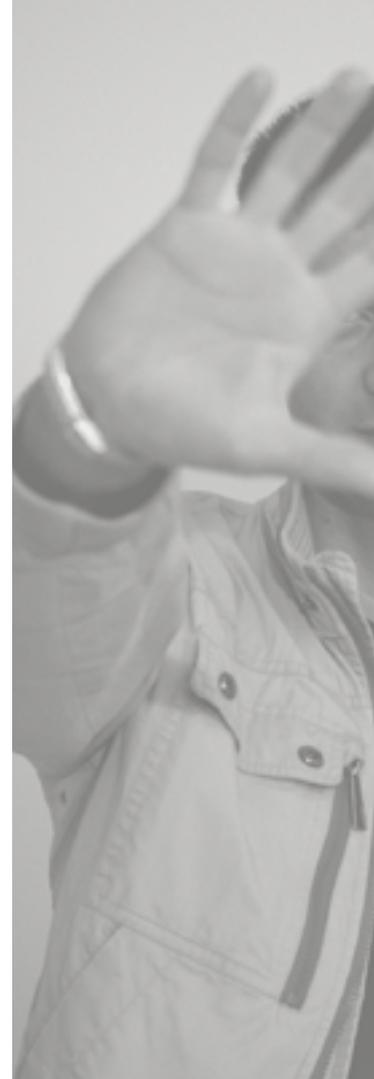
La corruption désigne le fait pour une personne investie d'une fonction déterminée de solliciter ou d'accepter un don ou un avantage en vue d'accomplir, ou de s'abstenir d'accomplir un acte entrant dans le cadre de ses fonctions.

Nous faisons preuve d'une tolérance zéro face aux actions de corruption. Nous sommes engagés à respecter les lois applicables et nos valeurs.

Le trafic d'influence, qui peut être associé à la corruption, correspond au fait d'offrir directement ou indirectement des dons, cadeaux à un agent public pour que celui-ci abuse de son influence pour obtenir certains avantages.

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

En cas de doute sur l'opportunité d'accepter ou de proposer un cadeau, les collaborateurs saisissent leur supérieur hiérarchique.



3.4 LA VIGILANCE SUR LE RISQUE DE BLANCHIMENT D'ARGENT ET DE FINANCEMENT DU TERRORISME

Le blanchiment d'argent est un processus au titre duquel des fonds provenant d'activités criminelles sont traités par le biais d'opérations commerciales pour en dissimuler la source et se soustraire aux obligations légales. Les fonds d'origine illicite sont réinjectés dans le circuit économique légal pour leur conférer un semblant de licéité.

Le financement du terrorisme consiste à fournir ou réunir des fonds dans l'intention de les utiliser ou en sachant qu'ils seront utilisés dans le but de commettre un acte terroriste.

Nous veillons à respecter toutes les lois relatives au blanchiment d'argent ou au financement du terrorisme et ne facilitons pas non plus ces pratiques.

Vous devez rester vigilant à ne pas non plus être utilisés à votre insu par des tiers qui souhaiteraient intégrer des fonds illicites dans la société.

En cas de doute, vous pouvez vous rapprocher du service juridique.

3.5 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Nous mettons tout en œuvre pour respecter les lois locales et européennes applicables en matière de protection de l'environnement.

Notre ambition est de respecter l'environnement en adoptant des pratiques environnementales éthiques et en soutenant des actions quotidiennes. Nous veillons à réduire l'impact environnemental de nos produits et services.

Nous nous engageons à protéger l'environnement notamment au travers des choix suivants :

- Utilisation d'un hébergeur information éco responsable (OVH)
- Stockage des données au sein d'outils mutualisés
- Préférence pour les réunions en visioconférence plutôt qu'encourager les déplacements
- Utiliser la signature électronique

Nous encourageons également nos salariés à faire preuve de gestes responsables au quotidien tel que le tri des déchets ou l'extinction des éclairages abusifs.



4 Responsabilité des dirigeants

Les dirigeants et responsables de Advise sont tenus de faire respecter les règles du présent code par leurs équipes, et de respecter eux-mêmes des règles encore plus strictes. En effet, ils doivent être exemplaires car ils jouent un rôle majeur dans l'édification de la culture de la transparence, de la communication ouverte et de la confiance. Ils ne doivent pas hésiter à faire preuve de pédagogie et de sensibiliser les équipes aux principes de l'éthique et de la conformité.

À ce titre, les dirigeants doivent se montrer à l'écoute de leurs équipes et prendre toutes les mesures nécessaires en cas d'alertes signalées par leurs collaborateurs. Ils doivent connaître la loi et être en mesure de l'appliquer à leurs équipes.

Ce sont les dirigeants qui assument la responsabilité de la gestion et de l'atténuation des risques propres à leur service.

S'INFORMER

Le Groupe Advise sensibilise et forme ses collaborateurs et partenaires commerciaux afin qu'ils aient une bonne compréhension du code de conduite et qu'ils puissent s'y conformer dans le cadre de leurs activités quotidiennes.

Pour plus d'informations sur le code de conduite et les politiques du Groupe :

- consultez les affichages et espaces dédiés de votre intranet ;
- contactez les personnes en charge de sa mise en œuvre dans votre périmètre ;
- contactez le département juridique : juridique@parachut.com

Pour signaler un manquement présumé au code de conduite du Groupe Advise dont vous auriez eu personnellement connaissance, vous pouvez envoyer un email à rh@parachut.com ; juridique@parachut.com ou votre supérieur hiérarchique. Le Groupe assure un traitement confidentiel des signalements et la protection de leurs auteurs de bonne foi contre toute forme de représailles. En revanche, l'utilisation abusive du dispositif peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires ainsi qu'à des poursuites judiciaires.