

An aerial photograph of a city, likely Lyon, France, showing a mix of modern skyscrapers and traditional European architecture with red-tiled roofs. A river is visible in the foreground, and a large blue arch graphic is overlaid on the image.

CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION



La banque des
collectivités locales



Préambule

Bien qu'elle ne relève pas du champ d'application de la loi Sapin II, l'AFL a décidé en 2024 de mettre en place un code de conduite anticorruption.

La mise en place de ce dispositif est l'occasion d'affirmer la politique de tolérance zéro du Directoire de l'AFL face à des comportements susceptibles de caractériser des faits de corruption (active ou passive), de trafic d'influence ou tout manquement à la probité.

Ce dispositif a vocation à prévenir la survenance de faits de corruption mais aussi d'identifier les pratiques et les situations à risques et ainsi de protéger la réputation du Groupe AFL et la confiance de ses investisseurs.

La promulgation de la loi du 9 décembre 2016 dite « Sapin 2 » relative à la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique qui crée notamment l'Agence française anti-corruption (AFA), place les entreprises dans un rôle d'acteur dans la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Le code de conduite s'applique à tous les collaborateurs de l'entreprise incluant les stagiaires, intérimaires, personnels mis à disposition, etc. Il est opposable au personnel et est intégré au règlement intérieur.

Rôles

& responsabilités



LE RÔLE DU DIRECTOIRE

Le Directoire joue un rôle essentiel dans la promotion et la diffusion d'une culture de l'éthique et de la Conformité au sein de l'organisation. Il adhère pleinement au Code de conduite et veille à sa mise en application effective. À ce titre, le Directoire s'assure que l'ensemble des collaborateurs connaissent cette politique ainsi que leurs obligations en matière de lutte contre la corruption. Il est également responsable de la validation de la cartographie des risques, incluant spécifiquement les risques de corruption. Par ailleurs, le Directoire veille à ce que des ressources adéquates soient mobilisées pour faire vivre et contrôler le dispositif de lutte contre la corruption et assurer sa conformité avec la réglementation en vigueur. Enfin, il s'assure que les personnels exposés aux risques de corruption bénéficient de formations adaptées.



LES OBLIGATIONS POUR LES COLLABORATEURS DU GROUPE AFL

Les collaborateurs du Groupe AFL doivent agir en pleine connaissance de cause et dans le strict respect du code de conduite anticorruption. Leur comportement doit être guidé par la loyauté, l'honnêteté et l'intégrité en toutes circonstances. Ils ont la responsabilité de signaler toute suspicion d'acte de corruption ou toute préoccupation grave liée à des irrégularités ou comportements répréhensibles dont ils auraient connaissance. Chaque collaborateur est également tenu de participer aux actions de formation et de sensibilisation dédiées à la prévention et à la lutte contre la corruption.





Pratiques et situations à risques

Prévention et gestion des conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts existe lorsqu'un intérêt personnel, économique, moral ou public d'un collaborateur risque d'influencer ou de paraître influencer l'exercice impartial de ses fonctions.

Les collaborateurs doivent déclarer leurs liens d'intérêts — directs ou indirects, actuels ou récents — à la Conformité afin qu'ils soient inscrits dans le registre des liens d'intérêts et que les mesures de prévention nécessaires soient définies. Ils doivent éviter toute situation susceptible de compromettre leur objectivité et solliciter la Conformité en cas de doute.

Activités externes et cumul de fonctions

Les collaborateurs ne peuvent exercer d'activités externes susceptibles de créer un conflit d'intérêts sans l'accord préalable de la Direction des Ressources Humaines et de la Conformité.

Toute fonction ou mandat externe doit être déclaré et peut être refusé s'il n'est pas compatible avec les intérêts du Groupe AFL.

Certaines exceptions existent, comme les activités d'enseignement hors temps de travail.

Mises en concurrence lors du choix d'un prestataire

Le Groupe AFP s'impose des obligations de mise en concurrence sur les prestations qu'il contracte. Celles-ci sont précisées dans les procédures de l'AFL et de l'AFL-ST. Par ailleurs, l'entité AFL-ST est soumise au code des marchés publics.



Cadeaux et invitation

Les collaborateurs doivent s'abstenir d'accepter tout cadeau, prestation, ou invitation pouvant compromettre, même involontairement, leur impartialité ou leur intégrité.

Tout cadeau ou invitation d'une valeur supérieure à 150 euros doit être déclaré au responsable hiérarchique et à la Conformité et inscrit dans le registre des cadeaux et invitations.

Le responsable hiérarchique ou la Conformité peut demander au collaborateur concerné que la proposition soit déclinée ou le cadeau retourné. Les collaborateurs ne peuvent offrir aux élus ou agents publics que des cadeaux ou invitations de faible valeur, strictement encadrés et jamais en lien avec une décision ou une opération.

Seuls sont autorisés les cadeaux usuels publicitaires, de type goodies, d'une valeur raisonnable soit n'excédant pas 30 euros.

L'invitation à des repas d'élus ou agents de la fonction publique territoriale dans un cadre professionnel est possible dans la limite de 50 euros par personne.

Intégrité dans les relations et représentation d'intérêts

Les entités du Groupe AFL sont enregistrées au répertoire des représentant d'intérêts auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP). Ces entités déclarent annuellement l'identité des représentants d'intérêts, les actions mises en œuvre pour le compte du Groupe AFL et les moyens consacrés.

Les représentants d'intérêt exercent leurs activités avec dignité et probité à l'égard des responsables publics.

Le dispositif de déclaration des activités de représentation d'intérêt auprès de la HATVP fait l'objet d'une procédure interne dédiée.

Intégrité dans le processus de recrutement

Le processus de sélection des candidats et la proposition d'une offre d'emploi doit être effectuée de manière impartiale, transparente et doit faire l'objet de mesures de contrôles appropriés pour limiter au maximum le risque de corruption.

Le processus de sélection des candidats et les schémas d'entretiens sont définis dans les procédures internes des Ressources Humaines. Les entretiens sont l'occasion d'identifier les liens ou potentiels conflits d'intérêts entre le candidat et un collaborateur du Groupe AFL. Tout lien ou conflit d'intérêt identifié sera reporté à la Conformité en vue de la mise à jour du registre des conflits d'intérêts.

Il est à noter qu'il n'est pas contraire à la Politique de lutte contre la corruption de coopter un candidat. Cependant la personne référente devra être écartée de l'ensemble du processus de recrutement afin de s'assurer de l'impartialité du processus de sélection du candidat.

Détection & signalements

Afin de prévenir au mieux le risque de corruption, le Groupe AFL a mis en place **une plateforme de signalement externe**. L'ensemble des informations relatives à ce dispositif d'alerte est détaillé dans une procédure interne dédiée.



Contrôles

Le Directoire de l'AFL joue un rôle important dans la mise en œuvre du respect des règles afférents au code de conduite anti-corruption. Elle adopte une attitude exemplaire et favorise les échanges pour sensibiliser les collaborateurs et les assister en cas d'interrogations.

La cartographie des risques de corruption est intégrée à la cartographie des risques globaux de l'AFL. Elle a pour vocation d'aider l'AFL à identifier son exposition aux risques et les potentielles défaillances à corriger. Les résultats de la cartographie sont partagés avec le Directoire de l'AFL afin de prendre les mesures nécessaires pour limiter les risques identifiés au cours de l'exercice.

Formation

& sensibilisation

Le code de conduite en matière d'anti-corruption est annexé au règlement intérieur de l'AFL, Celui-ci est transmis à chaque nouvel arrivant.

La Conformité effectue un rappel annuel de l'existence de ce dispositif auprès de l'ensemble des collaborateurs de l'AFL.

Le code de conduite en matière d'anti-corruption est mentionné dans les autres procédures du corpus de Déontologie de l'AFL et une formation annuelle est dispensée aux dirigeants de l'AFL et aux collaborateurs les plus exposés.

Sanctions

L'ensemble des collaborateurs du Groupe AFL doivent respecter le Code de conduite anti-corruption, qui constitue une annexe du Règlement intérieur, sous peine de sanction disciplinaire voire pénales.

La corruption, active et passive, et le trafic d'influence sont des infractions pénales sévèrement punies. Pour une personne physique, la peine est de 10 ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000€, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. Pour une personne morale l'amende est de 5 000 000€ pouvant également être porté au double du produit tiré de l'infraction.

