



Groupe  
**Henner**

# **RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET DURABLE**

2021



## GLOBAL COMPACT France

Relais local officiel du Global Compact des Nations Unies, le Global Compact France rassemble plus d'un millier d'entreprises et organisations à but non lucratif autour d'enjeux liés à la RSE et au développement durable.

Le Global Compact France offre à ses membres un cadre d'engagement volontaire construit sur la base de dix principes à respecter en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Il est également mandaté par l'ONU pour accompagner la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et l'appropriation des Objectifs de Développement Durable par le monde économique français.

### GLOBAL COMPACT 2021

## Engagement du Groupe Henner

“ Le bénéfice de ce programme réside dans la somme des résultats obtenus à chaque niveau de l'entreprise. ”



**Charles ROBINET-DUFFO**  
Président-Directeur Général

Fidèle depuis 2003 aux axes de progrès suggérés par le Global Compact, le Groupe Henner maintient sa volonté de soutenir les principes du Global Compact relatifs aux Droits de l'Homme, aux Normes internationales du travail, à l'Environnement et à la Lutte contre la corruption.

Convaincus que le bénéfice de ce programme réside dans la somme des résultats obtenus à chaque niveau de l'entreprise, tous les collaborateurs du groupe se mobilisent pour augmenter les effets positifs de nos actions et comportements, et prendre en considération toutes les voies possibles d'amélioration.

Ainsi, je maintiens mon engagement et celui du Groupe Henner dans la cause du Global Compact et demande à tous les collaborateurs de poursuivre leurs efforts pour conserver les bénéfices des actions déjà entreprises et celles à venir :

- Sensibilisation au Code de Déontologie, à l'échelle du Groupe, par la mise en place d'un dispositif complet de prévention et de lutte contre la corruption active et passive via des modules de formation ;
- Formation des managers et des représentants du personnel dans le cadre de notre accord collectif sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés porteurs d'un handicap ;

- Optimisation de la consommation énergétique des bâtiments ;
- Poursuite de la digitalisation des supports adressés à nos assurés ;
- Intégration de véhicules hybrides et électriques dans la politique automobile ;
- Développement du télétravail pour limiter les déplacements des collaborateurs ;
- Mise à disposition, en relation avec les représentants du personnel, d'un site de covoiturage pour les collaborateurs ;
- Modernisation du poste de travail ;
- Prise en charge d'indemnités kilométriques pour encourager l'utilisation de transports verts ;
- Renforcement de la politique achat qui intègre des partenaires alignés sur nos engagements.

En réitérant notre engagement au Global Compact, notre groupe ainsi que les 1600 salariés qui le constituent s'engagent résolument par leurs actions au quotidien, la Charte interne et nos valeurs à soutenir les principes du Global Compact.

Un collectif qui porte  
les engagements du Groupe



**Charles ROBINET-DUFFO**  
Président-Directeur Général



**Vanessa CARENCO**  
Directrice Générale  
Déléguee  
Ressources Humaines,  
Juridique, Communication  
& Services Généraux



**Laure de TILLY**  
Directrice Générale  
Déléguee  
Opérations (Fr. et Inter)  
Médical, Réseau & Henner  
Solutions Partenariats



**Nicolas SAVY**  
Directeur Général  
Délégue  
Finances & Data



**Fanny RIDET**  
Directrice Générale  
Déléguee  
Stratégie, Marketing  
& Individuels



**Marc LECLERC**  
Directeur Général Délégué  
Conseil, GBM  
& Henner Solutions Courtage



**Valérie BUSBIB**  
Directrice Générale Déléguée  
Système d'Information  
& Digital



**Erwin MINSAER**  
Directeur  
Opérations Commerciales  
International

Les 4 engagements

01  
DROITS DE L'HOMME

02  
NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

03  
ENVIRONNEMENT

04  
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



# 01

## DROITS DE L'HOMME

01

DROITS DE L'HOMME

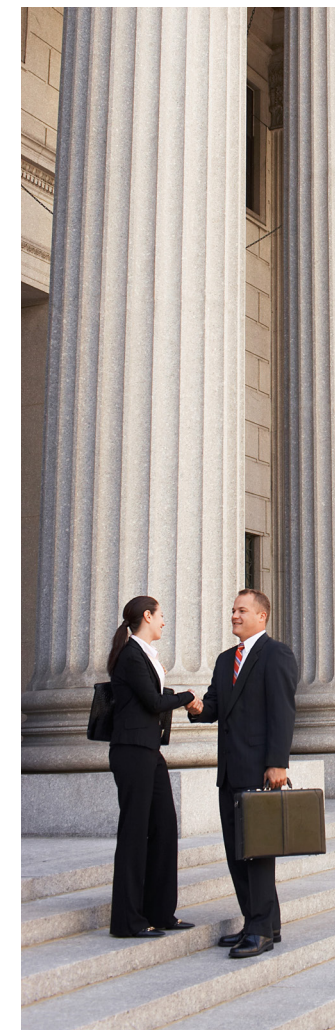


Le Groupe Henner et ses collaborateurs s'engagent à **promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme**, en France et dans tous les pays où nous exerçons notre activité.

**Ensemble, nous veillons également à ne pas nous rendre complices de violations des Droits de l'Homme.**

Le Groupe Henner et ses collaborateurs s'engagent à considérer les **3 actions** suivantes servant à déterminer l'étendue de nos responsabilités en matière de respect des Droits de l'Homme. En d'autres termes, il s'agit d'évaluer le risque d'impacts négatifs potentiels sur les Droits de l'Homme dans le cadre de la conduite de nos affaires.

- **Considérer le contexte national et local** dans lequel nous opérons pour analyser et comprendre tous les défis en matière de respect des Droits de l'Homme.
- **Déterminer si le groupe cause des répercussions négatives sur les droits de la personne** dans le cadre de ses propres activités, voire y contribue. S'attaquer aux potentiels impacts en ajustant ses politiques et pratiques afin d'éviter que des infractions se produisent.
- **Analyser nos relations avec les partenaires commerciaux, les fournisseurs et autres acteurs auxquels nous faisons ou ferions appel** pour déterminer s'ils peuvent représenter un risque pour l'entreprise en termes d'implication dans les violations des droits humains.



# 02

## NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

02

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Le Groupe Henner et ses collaborateurs s'engagent à **respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.**

Le Groupe Henner est engagé dans un dialogue social constructif avec ses partenaires sociaux, en France et à l'international et ce, afin de faire évoluer les politiques RH au sein du Groupe, au regard des enjeux stratégiques et des intérêts des collaborateurs.

### Accords collectifs

De 2019 à 2021, 34 accords collectifs ont été négociés et signés sur les thèmes suivants :



Temps de travail



Politique de rémunération



Complémentaire santé



Télétravail



Égalité professionnelle



Handicap



## Le Groupe Henner et ses collaborateurs s'engagent à **contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.**

Le Groupe Henner est convaincu que la diversité est clé pour la réussite de l'entreprise. À ce titre, il favorise dans ses pratiques l'égalité des chances.

Conformément à ses valeurs, le Groupe Henner rejette toute forme de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement à l'égard d'autres collaborateurs, de clients ou de toute personne entretenant une relation avec le groupe qui serait fondée sur des critères d'appartenance raciale, de couleur de peau, de conviction, de religion, de nationalité, d'origine ethnique, d'âge, de sexe, d'orientation sexuelle, d'état civil, de handicap ou d'opinion politique.

Cela implique notamment de :

- **Tenir compte des différences individuelles** pour en faire une force ;
- **Prohiber le harcèlement sexuel ou moral** à l'égard de quiconque ou de ne pas se conduire d'une manière pouvant être considérée comme telle ;
- **Garantir, dans sa prise de décision, un traitement juste et équitable** de la personne, qu'il s'agisse de candidats, de collaborateurs, de clients, et de toute personne avec laquelle une relation professionnelle s'établit.

### Politique égalité Femmes-Hommes

#### Formalisation de notre engagement au travers d'un accord

La direction et les organisations syndicales représentatives ont reconduit leurs engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la conclusion d'un nouvel accord, le 19 décembre 2018, pour une durée de trois ans.

Cet accord traduit les engagements du Groupe Henner en matière :

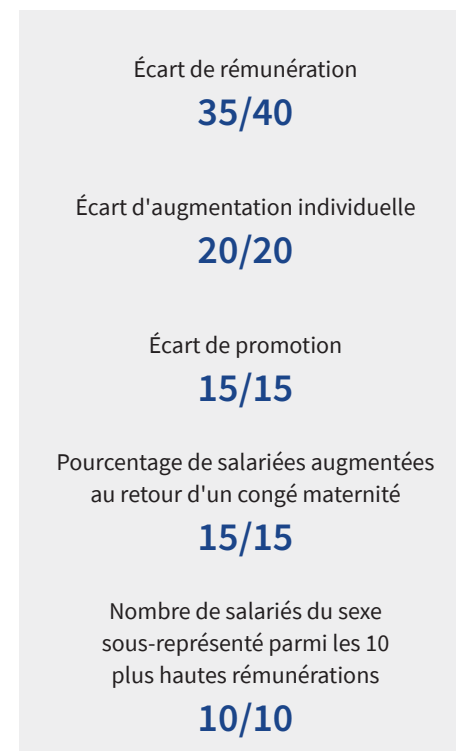
- D'accès à l'emploi ;
- D'accès à la formation professionnelle ;
- De suppression des écarts de rémunération ;
- De déroulement de carrière ;
- De conditions de travail et d'emploi, et notamment celles des salarié(e)s à temps partiel ;
- D'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

#### Index égalité Femmes-Hommes 2021 au titre de 2020



Cette évaluation est le résultat de nos convictions en faveur de l'égalité professionnelle entre nos salarié(e)s.

Ci-dessous, le détail de cet index :



### Politique de recrutement et de formation

#### Recrutement : diversité et égalité des chances

Toutes nos offres d'emploi sont ouvertes à tous. Notre procédure de recrutement met l'accent sur les compétences recherchées et la motivation de nos candidats.

Le Groupe Henner porte au quotidien la diversité et l'égalité des chances. Il s'engage à assurer l'égalité d'accès à l'emploi lors de l'embauche et durant le déroulement de carrière conforme aux obligations légales de lutte contre les discriminations.

À ce titre, le Groupe Henner s'engage à neutraliser toute pratique de recrutement (interne et externe) ayant pour objectif ou pour effet d'écarter des candidats en raison de motifs discriminatoires. Les représentants de la Direction des Ressources Humaines sont mobilisés pour sensibiliser les acteurs internes en ce sens.

Le Groupe Henner embauche en moyenne 350 collaborateurs par an, dont 60 % de collaborateurs en CDI.



#### Formation

Le Groupe Henner place la formation au cœur de sa politique de ressources humaines. Alignée sur le plan stratégique défini par le groupe, la politique formation s'articule autour des axes suivants :

- **Attirer de nouveaux talents et fidéliser nos collaborateurs ;**
- **Asseoir l'expertise métier des équipes ;**
- **Accompagner les collaborateurs dans la transformation de leurs compétences.**

À ce titre, le Plan de Développement des Compétences met l'accent sur le développement des compétences métiers transverses ainsi que le renforcement des compétences

managériales. Les actions de formation visent principalement l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien de leur capacité à occuper leur emploi, notamment au regard de la stratégie de l'entreprise et des projets de développement.

Le Groupe Henner accompagne ses collaborateurs dans le développement de leurs compétences, savoirs et savoir-être notamment au travers de :

- **Parcours de formation** structurés et dédiés par filières métiers ;
- **Modalités d'apprentissage variées** parmi lesquelles la plateforme de formation Henner Digital Learning permettant une montée en compétences en toute autonomie et adaptée au rythme et au niveau de connaissances de chacun ;
- **Veille et information des collaborateurs sur les dispositifs spécifiques de formations** tels que le compte personnel de formation (CPF), le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et ce, afin de les aider dans la concrétisation de leurs projets professionnels.

L'égalité d'accès à la formation est garantie à tous les collaborateurs du groupe (cela inclut l'ensemble des catégories sociales professionnelles, des genres, des zones géographiques ou des âges).



**61 %**

des collaborateurs  
du groupe ont suivi  
une formation en 2020.

## Politique relation écoles Intégration des jeunes

Forts de nos multiples métiers autour de la santé, la prévoyance, la retraite, l'épargne salariale et l'expertise médicale, nous sommes très attachés à intégrer de nouveaux talents et, à ce titre, à intégrer et accompagner des jeunes alternants ou stagiaires.

Notre souhait est :

- **D'offrir aux jeunes étudiants une véritable expérience professionnelle avec le soutien au quotidien de leur tuteur ;**
- **De les aider à découvrir nos métiers et à se forger une première expérience solide.**

Le Groupe Henner accueille une quarantaine d'alternants chaque année.

85 % de nos alternants et stagiaires reçoivent une proposition d'embauche à l'issue de leur expérience dans le groupe.

## Politique en faveur de l'emploi des seniors

### Accord aménagement des fins de carrière

Afin d'accompagner les fins de carrière des collaborateurs, le Groupe Henner a renouvelé l'accord portant sur les aménagements du temps de travail.

Conclu le 17 septembre 2019, il prévoit, notamment, le maintien du dispositif d'aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite. Il prend la forme d'une réduction du temps de travail et une organisation de la durée de travail prenant en compte les attentes des salariés, à savoir concilier leurs activités professionnelles et personnelles.

## Politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

### Les engagements du Groupe Henner

Depuis plusieurs années, le Groupe Henner se mobilise pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap. Nous nous investissons en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés au sein de nos équipes, mais également dans les structures adaptées, au travers d'engagements et d'actions concrètes.

En tant qu'employeur socialement responsable, il est naturel pour le Groupe Henner de s'engager dans une politique favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cet engagement est en phase avec les valeurs du groupe : respect des valeurs humaines, diversité et solidarité.

Cette politique se traduit par la mise en place d'un accord signé avec nos partenaires sociaux, autour des thèmes suivants :



#### Pilotage de l'Action Handicap

Équipe dédiée de référents, qui conduit la politique handicap du groupe.



#### Sensibilisation et communication

- Impliquer et fédérer l'ensemble des collaborateurs autour de la politique handicap ;
- Faire évoluer les représentations liées au handicap ;
- Communiquer sur la politique handicap.



#### Recrutement et alternance

- Intégrer le handicap dans les process de recrutement et d'intégration.

- Développer le recrutement d'alternants et de stagiaires en situation de handicap.



#### Maintien dans l'emploi

Accompagner et sécuriser les collaborateurs en situation de handicap dans leur parcours au sein de l'entreprise.



#### Formation

Développer des acteurs de la politique handicap (référents handicap, managers, Comex, instances représentatives du personnel).



#### Sous-traitance avec le secteur adapté

Développer le recours aux secteurs protégés et adaptés.

### La politique handicap au quotidien

L'intégration d'une personne en situation de handicap constitue une richesse au sein des équipes. Elle favorise l'entraide, l'esprit d'équipe et la cohésion, qui sont des valeurs fondamentales au sein du Groupe Henner.

Elle contribue également à questionner parfois nos modes de fonctionnement, notre organisation et nos pratiques. En ce sens, elle nous fait progresser collectivement.

### Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap

Henner s'est engagé sur un objectif de taux d'emploi des personnes en situation de handicap, d'ici trois ans, à hauteur de 4,3 % des effectifs.



Un objectif ambitieux que nous avons à cœur d'atteindre. Pour ce faire, nous avons établi un plan d'actions dès la phase de recrutement avec le support de partenaires engagés, comme nous, dans la diversité et le handicap : Hello Handicap, Mozaik RH...



### Le recours au secteur protégé et adapté

Soucieux de l'insertion professionnelle, Henner s'engage à développer toutes les formes d'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette volonté se traduit en interne par le recrutement direct et en externe par le développement des achats auprès du secteur protégé et adapté.

### Qualité de vie au travail

#### Le programme Well-being by Henner

Attentif aux conditions de travail de ses collaborateurs, le Groupe Henner s'engage, depuis plusieurs années, sur le sujet de la prévention et du bien-être au travail.

C'est ainsi qu'en 2017, à l'occasion de la semaine nationale de la qualité de vie au travail, nous lançons le programme « Well-Being by Henner ». L'objectif de ce dispositif est de permettre aux collaborateurs de bénéficier, chaque année, d'ateliers dédiés à la prévention et au bien-être, mais aussi d'interventions de professionnels de santé pour améliorer leur qualité de vie au travail, tels que :



#### Gestion du stress :

Yoga santé, micro-sieste, cohérence cardiaque, digital detox



#### Dépistage dermatologique (mélanome)



#### Dépistage des risques cardiovasculaires



#### Rendez-vous d'ostéopathie



#### Atelier gym du dos

### Site internet et prévention santé

En 2020, le Groupe Henner lance « Henner Prévention », bibliothèque de contenus en ligne visant à préserver le capital santé des collaborateurs.

Le site est organisé autour de 3 grandes thématiques : activités sportives, conseils nutrition et gestion du stress.

Tous les assurés Henner ont également accès à ce site via leur espace client.

### Bilan de santé : check-up digital

En 2021, le Groupe Henner propose à ses collaborateurs un nouveau service innovant : le check up digital, questionnaires en ligne sur la santé physique et le bien-être psychologique.

Développé conjointement par la Direction Médicale et en partenariat avec Eutelmed\*, ce bilan de santé a pour objectif :

- D'accompagner les collaborateurs dans leur parcours de santé en positionnant la prévention comme acte majeur de leur bien-être ;
- De proposer des recommandations personnalisées.

### Le baromètre social Henner

En 2016, le Groupe Henner lance « What's Up ? », sa 1<sup>re</sup> enquête interne, anonyme et confidentielle.



**Son objectif :** permettre à l'ensemble des collaborateurs de s'exprimer sur les différents aspects de leur vie professionnelle et sur leur qualité de vie au travail.

Déployé tous les 2 ans le taux de participation enregistré s'élève à :

- 72 % en 2016
- 73 % en 2018

En 2020, compte tenu de la crise sanitaire, l'enquête What's Up n'a pas été déployée. Toutefois, le Groupe Henner a mis en place, en mai et juillet 2020, une enquête anonyme, développée en partenariat avec Eutelmed\*, auprès de ses collaborateurs dans une démarche de prévention des risques psychosociaux liés à la situation de confinement.

\* cabinet composé de professionnels de santé, expert en accompagnement des entreprises sur les thématiques de santé.

### Modernisation des postes de travail

Pour répondre aux nouveaux besoins et aux nouveaux usages, le Groupe Henner a intégré dans sa stratégie SI le projet de modernisation du poste de travail de ses collaborateurs, qu'ils se connectent à distance ou au bureau, dans un souci de fournir des équipements toujours plus efficaces, performants et sécurisés :

- Attribution d'équipements optimisés pour le travail à distance et les nouveaux usages ;
- Modernisation de l'architecture et simplification de l'administration SI ;
- Développement des outils collaboratifs : application de communication collaborative Teams, d'outils de partage de documents, de gestion de tâches, etc.



# 03

## ENVIRONNEMENT

03

ENVIRONNEMENT

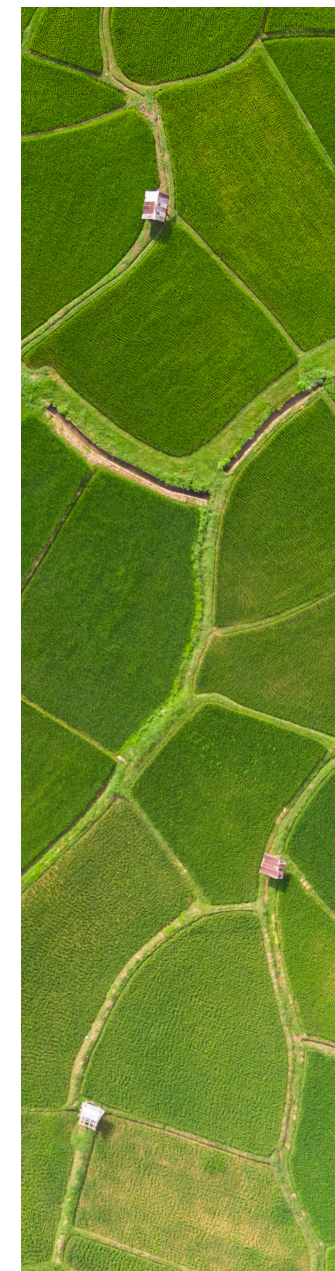


Le Groupe Henner et ses collaborateurs s'engagent à **appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.**

### | Développer et accentuer la démarche de responsabilité sociétale

Le Groupe Henner et ses collaborateurs sont engagés dans une démarche de Responsabilité Sociétale qui **prend en compte les impacts de nos activités sur l'environnement.**

Pour renforcer sa politique de développement durable, le groupe a mis en place plusieurs actions en impliquant l'ensemble des collaborateurs à adopter un comportement respectueux de l'environnement.



Le Groupe Henner et ses collaborateurs s'engagent à **prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.**

### Nos initiatives pour l'environnement



Pour réduire notre consommation énergétique, nous avons privilégié un **système de rafraîchissement d'air** plutôt que la climatisation au sein de notre siège social.



Pour réduire notre consommation électrique, nous avons choisi un **système d'éclairage par détection de présence** au sein de notre siège social et un **système de minuterie** sur nos autres sites.



Pour réduire notre empreinte carbone, nous incitons nos collaborateurs à **utiliser le train** plutôt que l'avion.



Pour limiter les déplacements véhiculés, nous avons développé pour nos collaborateurs des **outils de visioconférence**.



Pour limiter les déplacements des collaborateurs, le groupe développe le **télétravail**.



Notre restaurant d'entreprise est « vert » : il **recycle les invendus** et pratique le tri biodéchet.



Pour réduire la consommation de gobelets, **des tarifs réduits sont proposés pour les collaborateurs se servant de mugs**.



Afin d'encourager nos collaborateurs cyclistes, **nous avons multiplié par 2 le nombre de zones de stationnement pour leurs vélos** et mis en place un **forfait mobilités durables**.



Sur notre site de Nantes, nous faisons appel à des **coursiers qui se déplacent à vélos**.



Une plateforme de **covoiturage** a été mise en place pour les collaborateurs.

### Consommation d'énergie

#### Mise en place d'un système de rafraîchissement d'air

Les climatiseurs individuels ont une consommation en énergie électrique importante et vont à l'encontre des réglementations en vigueur comme la RT2012 ou le BBC.

Le Groupe Henner a privilégié pour ses collaborateurs du siège social, une alternative aux climatiseurs classiques en choisissant un bâtiment équipé d'un **système de rafraîchissement d'air qui respecte l'environnement** :

- Ce système utilise uniquement de l'eau au niveau des ventilateurs. **La quantité de fluide frigorigène pour la production de froid est diminuée de 80 %** par rapport à une solution de climatiseurs individuels. L'empreinte écologique est ainsi limitée.
- **La consommation électrique est plus faible.**

#### Mise en place d'un système d'éclairage par détection de présence

Quel que soit le type de bâtiment, l'éclairage joue un rôle important au quotidien. Il contribue à assurer le confort des occupants, la sécurité et la productivité. Toutefois, l'éclairage représente un poste de dépense d'énergie important.

L'avantage de la mise en place de **capteurs de mouvement** est de **réduire la consommation d'électricité** en éliminant les **allumages superflus** en fonction de la présence des occupants. Dans un bâtiment tertiaire tel que celui de notre siège social, certaines zones qui ne sont pas occupées ne nécessitent pas un éclairage permanent (locaux techniques, bureaux individuels...).

Les capteurs de mouvement réagissent à la présence d'une personne et permettent de gérer automatiquement l'allumage et l'extinction des lumières.

#### Optimisation de la consommation énergétique des bâtiments

- **Projet de travaux pour optimiser la consommation énergétique** des bâtiments dont le groupe est propriétaire ;
- **Remplacement des systèmes de chauffage et de climatisation** par des équipements moins énergivores.

### Recyclage

#### Recyclage du papier et de cartouches toner

Grâce au recyclage du papier et des cartouches de toner en 2020 :



## Impression papier

### Impression éco-responsible

Dans un souci de développer une politique d'achat responsable, le Groupe Henner s'associe à des imprimeurs 100 % éco-responsables pour toutes ses impressions.



## Transports

### Forfait mobilités durables

Afin d'encourager des modes de transport plus écologiques, le groupe a mis en place un forfait mobilités durables, cumulable avec le remboursement des frais de transports collectifs, pour les collaborateurs qui utilisent leur vélo, en partie ou totalement, pour se rendre au travail.

### Parc auto

- Intégration de véhicules hybrides et électriques dans la politique automobile ;
- Nombre de places de parking limité pour inciter les collaborateurs à emprunter les transports en commun, à utiliser le vélo et à réduire ainsi l'émission de CO2.

## Le Groupe Henner et ses collaborateurs s'engagent à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies visant à réduire la consommation de papier.

Depuis 2016, le Groupe Henner et ses collaborateurs travaillent sur la réduction des flux de papiers sortants. Pour cela, la dématérialisation est devenue l'un de nos enjeux majeurs. Nos flux sortants aujourd'hui :



**4 millions**

**de courriers en 2020**

Représentant une baisse  
d'envoi de courriers en volume  
de 18 % par rapport à 2019

Depuis 2017, la dématérialisation des flux sortants s'est accélérée. À l'origine de cette accélération :

### Sensibilisation de nos assurés et collaborateurs à la dématérialisation

Le groupe a opté pour la pratique de l'opt-out dans le but de réduire de manière significative ses envois papiers (décomptes de remboursement des frais de santé...). Depuis 2019, cette politique s'est accélérée avec le déploiement progressif de la mise à disposition de la carte d'assuré exclusive-

ment sous format digital.

### Encouragement à utiliser les canaux digitaux

Le Groupe Henner promeut auprès de ses assurés son espace client en ligne et son application mobile, qui proposent toutes les fonctionnalités relatives à la gestion de leurs contrats, 100 % digitales / 0 % papier.

*Par exemple : La fonctionnalité de demande de remboursement en ligne permet à l'assuré d'être autonome et de faire ses demandes de remboursement directement sur son espace client en numérisant ses documents. Ce procédé permet de réduire l'envoi de courrier.*

**Le développement de la GED** - Gestion Electronique des Documents - un outil informatique qui regroupe des techniques facilitant la gestion des flux de documents qui entrent, sortent et circulent au sein de l'entreprise.

Elle permet de :

- Rendre l'information disponible en ligne à tous les utilisateurs ;
- Limiter la circulation des documents papiers ;
- Éviter les pertes de données ;
- Sécuriser le stockage et l'accès aux documents et aux dossiers ;
- Respecter les normes réglementaires, notamment les normes de qualité d'archivage.



# 04

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

04

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



Le Groupe Henner et ses collaborateurs s'engagent à **agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.**

La corruption touche la plupart des pays et systèmes économiques. Fort de son expérience de plus de 70 ans en tant qu'acteur économique majeur du courtage en assurance et délégataire de gestion pour le compte de mutuelles, assureurs et instituts de prévoyance, le Groupe Henner est conscient de l'importance de la lutte contre la corruption et du rôle qu'il se doit de jouer en la matière.

Dans ce cadre, nous avons déployé un ensemble de mesures visant à lutter contre la corruption et les manquements à la probité.



## Le Code de Déontologie

Le Code de Déontologie a pour objectif de transmettre à l'ensemble des collaborateurs du Groupe Henner des règles et des valeurs communes de conduite, de déontologie et de conformité. Ce code vise à promouvoir un comportement professionnel intègre et exemplaire en toutes circonstances, en lien avec les valeurs du Groupe. Ce code est annexé au règlement intérieur de l'entreprise.

## Le dispositif d'alerte interne

Le dispositif d'alerte interne ('Whistle-blowing') est destiné à recueillir les signalements provenant d'employés et relatifs à l'existence de conduite ou de situations contraires au Code de Déontologie.

Le dispositif d'alerte est accessible depuis le site internet du Groupe Henner, pour les collaborateurs du Groupe mais également pour les clients, partenaires et fournisseurs souhaitant émettre une alerte sur d'éventuels manquements à la probité impliquant des collaborateurs du Groupe Henner.

Le Département Conformité, destinataire des alertes, effectue des investigations et soumet ses conclusions à une Commission de Déontologie présidée par la Direction des Ressources Humaines. Cette Commission de déontologie analyse les alertes sur base des investigations menées par le Département Conformité, et sollicite si besoin l'avis de toute personne susceptible d'apporter un éclairage ou une expertise.

La Commission de Déontologie émet une recommandation d'application du régime disciplinaire en fonction de la gravité du manquement constaté. Cette recomman-

dation est considérée par la Direction des Ressources Humaines pour l'application effective du régime disciplinaire.

Lancer une alerte interne est un droit et aucun salarié ne saurait être sanctionné, démis de ses fonctions ou soumis à un traitement discriminatoire, directement ou indirectement, pour avoir lancé une alerte interne de bonne foi et conformément aux meilleures pratiques.

Le Groupe Henner s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires afin de protéger l'identité des employés émettant une alerte ainsi que des personnes visées par l'alerte et la nature des faits. Les dispositions organisant la protection des lanceurs d'alertes s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs, qu'ils soient localisés en France ou à l'international.

- **Alerte** depuis le site du Groupe Henner.
- **Investigations** par le département Conformité du Groupe Henner.
- **Conclusions** du département Conformité, remises à la Commission de Déontologie du Groupe Henner (DRH).
- **Analyse** de la gravité du manquement constaté.
- **Recommandations** d'applications du régime disciplinaire.
- **Application** effective du régime disciplinaire, si nécessaire, par la DRH du Groupe Henner.

## La politique de gestion des conflits d'intérêts

Le Groupe Henner s'attache à ce que la relation commerciale avec ses clients, fournisseurs et partenaires soit basée sur la confiance et la transparence. Dans cette optique, la politique de gestion des conflits d'intérêt vise à prévenir, identifier et gérer les conflits d'intérêts.

Elle inclut notamment les règles autour :

### Des cadeaux et avantages reçus ou offerts

La politique cadeaux et avantages explicite les conditions dans lesquelles un collaborateur peut donner ou recevoir des cadeaux et avantages. Les collaborateurs du Groupe Henner ne sont autorisés à recevoir ou donner des cadeaux et avantages que s'ils sont raisonnables et qu'ils s'inscrivent dans un contexte professionnel clair et transparent. Dans tous les cas, le don ou la réception de cadeaux pécuniaires (y compris, espèces, chèques, crédits, rétrocessions, factures majorées) sont strictement interdits.

### Des mandats politiques ou sociaux des collaborateurs

Le Groupe Henner demande à ses collaborateurs cadres de lui déclarer les mandats sociaux ou politiques qu'ils pourraient avoir en dehors du Groupe afin d'anticiper et de gérer les éventuelles situations de conflit d'intérêts en découlant.

### De la sélection des contreparties

Le Groupe Henner privilégie le recours aux appels d'offres dans la sélection de ses contreparties.

De plus, au regard de critères liés à la nature de la prestation et/ou aux montants en jeu, une analyse précontractuelle intégrant des éléments quantitatifs et qualitatifs peut être réalisée afin d'avoir une assurance raisonnable sur la pertinence de l'entrée en

relation (économiquement et au regard des valeurs du Groupe).

Enfin, une clause anti-corruption est systématiquement intégrée dans les contrats, conventions et protocoles.

## La lutte contre la fraude interne et externe

Le Groupe Henner s'engage à lutter contre toutes les fraudes internes et externes. Des équipes dédiées ont en charge les mesures de prévention, de détection et de gestion des fraudes internes et externes.

Toutes les suspicions de fraude font l'objet d'une investigation et le cas échéant de sanctions disciplinaires, civiles ou pénales.

## La sensibilisation des collaborateurs

La mise en œuvre du dispositif de lutte contre les manquements à la probité s'accompagne d'actions de sensibilisation auprès des collaborateurs qui jouent un rôle essentiel dans ce dispositif, notamment sur les thèmes de la lutte contre la corruption, la gestion des conflits d'intérêts et le respect de règles et normes externes et internes, dont celles issues du Code de déontologie.

Ils sont régulièrement sensibilisés grâce à des modules de formation obligatoires, accessibles depuis notre plateforme Henner Digital Learning, pour savoir comment agir au quotidien.

## Nos actions caritatives, humanitaires et environnementales



### Institut Imagine

Imagine est un institut de recherche et de soins public privé qui a pour ambition de changer la vie des familles touchées par les maladies génétiques. L'objectif est de mettre au point de nouveaux diagnostics et traitements pour mieux prendre en charge et guérir les maladies génétiques.

Depuis 2014, le Groupe Henner s'engage et soutient l'Institut Imagine.

---



### Course Lisa Forever

L'association Lisa Forever soutient la recherche médicale dans l'amélioration du quotidien et du bien-être des enfants hospitalisés atteints du cancer.

Grâce à la participation des collaborateurs du groupe et aux 345 km courus, 5 000 € ont été remis, en 2021.

---



### Reforest'Action

La mission de Reforest'Action est de porter des projets de reforestation via un financement participatif sur internet, permettant ainsi la plantation d'arbres ou la création de projets agroforestiers.

Le Groupe Henner a signé en 2019 un partenariat avec Reforest'Action et a ainsi parrainé la plantation de 2 900 arbres en 2019 et 5 000 arbres en 2020.

---





Des questions ?  
[contactpresse@henner.fr](mailto:contactpresse@henner.fr)

Henner, SAS de gestion et de courtage d'assurances - Capital de 8 212 500 € - RCS Nanterre 323 377 739 - TVA intra-communautaire FR 48323377739 - Immatriculation ORIAS n° 07.002.039 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)) - Relevant du contrôle de l'ACPR (4 Place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09, [www.acpr.banque-france.fr](http://www.acpr.banque-france.fr)) - Siège social : 14 bd du Général Leclerc, 92200 Neuilly-sur-Seine, France - [www.henner.com](http://www.henner.com) - Réclamations : consulter la rubrique Réclamations sur [www.henner.com](http://www.henner.com).