

# Procédure de gestion des Conflits d'intérêts

## SOMMAIRE

1. OBJET .....	1
2. Documents de référence .....	1
3. Fondements.....	1
4. Rôles et responsabilités du responsable du contrôle permanent .....	3
5. Dispositif de gestion des conflits d'intérêts .....	3
6. Contrôle du dispositif et sanctions .....	6
7. Annexes .....	8

### 1. OBJET

**Cette procédure est la déclinaison opérationnelle de la procédure groupe de Gestion des Conflits d'intérêts du CM Arkéa.**

### 2. DOCUMENTS DE REFERENCE

- Directive 2013/36/UE du parlement européen et du conseil du 26 juin 2013 (Directive CRD IV)
- Code Monétaire et Financier
- Arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque,
- des services de paiement et des services d'investissements soumises au contrôle de l'ACPR
- Règlement général de l'AMF
- Code éthique de l'UES Arkade
- Code de déontologie relatif aux opérations sur instruments financiers
- Règlement intérieur de l'UES Arkade
- Procédure de nomination
- Charte de l'administrateur représentant permanent du Crédit Mutuel Arkéa
- Charte de contrôle interne Groupe

### 3. FONDEMENTS

#### 3.1 Définition du conflit d'intérêts

Par conflit d'intérêts, on entend toute situation professionnelle dans laquelle le pouvoir d'appréciation ou de décision d'une personne, d'une entreprise ou d'une organisation, peut être influencé ou altéré, dans son indépendance ou son intégrité, par des considérations d'ordre personnel ou par un pouvoir de pression émanant d'un tiers.

Selon un rapport du Service Central de Prévention de la Corruption (SCPC) devenu Agence Française Anti-corruption (AFA) datant de 2004, « un conflit d'intérêts naît d'une situation dans

laquelle une personne employée par un organisme public ou privé possède, à titre privé, des intérêts qui pourraient influencer ou paraître influencer sur la manière dont elle s'acquitte de ses fonctions et des responsabilités qui lui ont été confiées ».

L'intérêt personnel est compris de façon très large. Direct ou indirect, il peut concerner les intérêts de l'intéressé lui-même, ceux de ses proches, amis, d'un groupe auquel il appartient. L'intérêt peut être de nature économique, financière, professionnelle, confessionnelle (...).

Plusieurs types de conflit d'intérêts existent selon le SCPC :

- le conflit « potentiel » : lorsqu'il n'existe pas encore car aucun lien direct entre les intérêts de la personne et sa fonction n'est encore établi, mais qu'un changement de situation (prise de fonctions, promotion, mutation) pourrait créer ;
- le conflit « apparent » : quand aucun intérêt suspect n'a pu être prouvé, mais que seule une analyse de la situation permettra d'écartier tout doute sur la probité de la personne suspectée ;
- le conflit « réel » : lorsqu'il est avéré qu'un intérêt personnel peut venir influencer le comportement de la personne exerçant ses fonctions professionnelles.

En conséquence, il y a « conflit d'intérêts » lorsque les intérêts individuels de la personne entrent, sont susceptibles d'entrer ou semblent entrer en conflit d'une façon ou d'une autre avec les intérêts d'ABS.

### 3.2 Cadre réglementaire

La notion de conflit d'intérêts n'est pas définie en droit français. Malgré l'absence de définition légale, un certain nombre de dispositions légales et réglementaires traitent du conflit d'intérêts.

Afin de prévenir les situations de conflit d'intérêts, le Service Central de Prévention de la Corruption préconise :

- la mise en place d'un régime d'incompatibilité (interdiction, limitation du cumul des mandats) ;
- la mise en place de mesures de contrôle et de prévention (information, sensibilisation des acteurs ; contrôle des personnes à risque, transparence d'action, formation) ;
- la mise en place d'une déclaration d'intérêts pour les personnes les plus exposées.

Le MEDEF édicte des règles à destination des dirigeants d'entreprise pour les aider à prévenir et gérer les conflits d'intérêts.

Parmi les recommandations émises figurent :

- la sensibilisation des collaborateurs par la rédaction d'un code de bonne conduite ;
- la transparence par la déclaration d'intérêts ;
- la mise en place de mesures spécifiques ;
- le contrôle de la bonne application des mesures prises.

L'article 38 de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissements soumises au contrôle de l'ACPR impose aux dirigeants effectifs des entreprises assujetties de définir des procédures permettant de prévenir les conflits d'intérêts conformément aux orientations de l'organe de surveillance.

L'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) se mobilise pour définir un cadre de gestion des conflits d'intérêts pragmatique permettant aux professionnels de respecter leurs obligations vis-à-vis des clients. Elle considère que les conflits d'intérêts sont à l'origine de situations dans lesquelles un établissement ou un intermédiaire n'agit pas ou n'est pas incité à agir dans l'intérêt des clients. Une attention particulière est portée aux politiques et mécanismes de rémunération des salariés et des intermédiaires dans les programmes de travail des instances européennes.

Les normes externes ou internes applicables en matière bancaire et financière sont notamment :

- le Code Monétaire et Financier
- le Règlement Général de l'Autorité des Marchés Financiers
- l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne
- les règlements intérieurs et codes de déontologie
- les normes professionnelles en vigueur
- les décisions des dirigeants effectifs prises en application des orientations de l'organe de surveillance.

### 3.3 Objectif du dispositif

ABS, de par ses activités diverses, est exposé au risque de conflit d'intérêts. La présente procédure a pour objectif de préciser les modalités d'application du dispositif cadre Groupe de gestion des conflits d'intérêts.

En effet, conformément à l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne, en cas de non-respect de dispositions de nature législative ou réglementaire, règles déontologiques, instructions des

dirigeants effectifs prises en application des orientations de l'organe de surveillance, ABS s'expose à un risque de sanction judiciaire, administrative ou disciplinaire, de perte financière significative ou d'atteinte à la réputation.

Aussi, afin de satisfaire aux obligations réglementaires et afin de protéger sa réputation et les intérêts de ses clients, ABS s'est doté d'un dispositif de gestion des conflits d'intérêts qui repose sur des règles et procédures communes applicables à toutes les entités du Groupe.

### **3.4 Périmètre d'application du dispositif**

Le dispositif s'applique à l'ensemble des salariés d'ABS, aux salariés mis à disposition d'ABS par le CM Arkéa (SCD), ainsi que les prestataires de services employés par ABS et ses administrateurs.

## **4. ROLES ET RESPONSABILITES DU RESPONSABLE DU CONTROLE PERMANENT**

Le Responsable du contrôle de la conformité d'ABS assume la fonction de contrôle de la conformité d'ABS.

Sur la base de la cartographie des risques définie pour ABS au regard des spécificités de l'activité, il détermine les actions préventives à engager.

Il a pour mission de gérer les conflits d'intérêts impliquant ABS et d'assurer le suivi des conflits d'intérêts y compris des conflits d'intérêts non résolus.

Il informe la DCCP du Groupe en cas de conflit d'intérêts apparent, potentiel ou avéré.

Il mène des actions de sensibilisation et de formation des opérationnels au sein d'ABS.

## **5. DISPOSITIF DE GESTION DES CONFLITS D'INTERETS**

### **5.1 Identification et détection des conflits d'intérêts**

#### **5.1.1 Critères de détection**

Quelques soient les critères retenus, ils traduisent tous un manquement à des règles de déontologie.

Un conflit d'intérêts peut être lié au non-respect d'un des principes suivants :

- primauté des intérêts du client (pression commerciale, incitation financière, avantage, possibilité de gain financier, d'éviter une perte financière aux dépens du client, intérêt au résultat d'un service fourni, d'une transaction réalisée...);
- équité dans le traitement des clients (traitement privilégié d'un client) ;
- séparation des activités (séparation insuffisante entre certaines activités au sein d'une entité ou entre entités du Groupe susceptibles de faciliter la diffusion d'informations confidentielles ou privilégiées).
- indépendance des fonctions (influence inappropriée ayant pour conséquence de priver de la personne concernée de sa liberté de jugement).

#### **5.1.2 Cartographie des risques de conflits d'intérêts**

La cartographie des risques a pour objet de déterminer les conflits d'intérêts potentiels au regard des activités exercées par ABS.

Les conflits peuvent exister entre un collaborateur d'ABS et un client ; ABS et un client ; entre ABS et d'autres entités du Groupe.

ABS a l'obligation de cerner, en fonction de ses spécificités, les activités/personnes les plus exposées au risque de conflit d'intérêts et bâtit en conséquence sa propre cartographie des risques.

Il appartient au Responsable du Contrôle de la Conformité d'ABS de déterminer l'importance des risques au regard des spécificités d'organisation et du mode de fonctionnement d'ABS.

Les situations susceptibles de faire naître un conflit d'intérêts au sein d'ABS sont :

- Interaction possible des intérêts d'un collaborateur, notamment membre du COMEX, avec ceux d'un prospect ou d'un client.
- Interaction possible des intérêts d'un collaborateur, notamment membre du COMEX, avec ceux d'un fournisseur interne au CM Arkéa ou externe.
- Interaction possible des intérêts d'un collaborateur avec ceux d'un client final d'un client BtoB d'ABS.

## 5.2 Prévention des conflits d'intérêts

Afin de prévenir les risques identifiés, les collaborateurs d'ABS, tels que défini en 3.4, doivent suivre les procédures et dispositifs identifiés par ABS.

### 5.2.1 Règles de bonne conduite d'ABS

ABS promeut en son sein la politique Groupe de « responsabilité sociale de l'Entreprise (RSE) qui vise notamment à l'adoption et au respect de règles de bonne gouvernance communes à l'ensemble des Etablissements du Groupe.

#### Ainsi, ABS

- s'engage à :
  - ✓ exercer ses activités avec compétence, diligence, loyauté, équité et dans le respect de ces deux objectifs, en mettant en œuvre une organisation et des procédures adéquates ;
  - ✓ mettre en place les moyens appropriés qui permettant d'assurer les activités de manière professionnelle;
- se préoccupe d'éviter les conflits d'intérêts en mettant en œuvre une organisation adaptée.

### 5.2.2 Règlement intérieur et code de déontologie d'ABS

Le Règlement intérieur d'ABS rappelle les règles de bonne conduite que les collaborateurs d'ABS doivent observer au quotidien, leur permettant de travailler en transparence, dans un climat de sécurité, d'assurance et de responsabilité bien comprise.

Il concrétise les engagements de l'Entreprise en permettant aux collaborateurs d'avoir une connaissance globale des règles de bonne conduite à respecter et un accès facilité par la compilation des textes de référence.

Il contribue à renforcer la sécurité des opérations et la qualité de leur exécution, à protéger la réputation de l'Entreprise et à éviter aux collaborateurs de se mettre éventuellement en situation d'encourir une sanction.

**Parmi les règles de bonne conduite de portée générale figurent :**

- ✓ l'obligation de non-concurrence : afin d'éviter tout conflit d'intérêts, les collaborateurs ayant reçu le pouvoir de signer pour le compte d'ABS ne peuvent occuper un autre emploi, ni effectuer un travail rétribué en dehors d'ABS sans en avoir préalablement informé la direction (hors production d'œuvres scientifiques, littéraires, artistiques) ;
- ✓ exercer des fonctions d'administration, gestion, direction ni dans un autre établissement de crédit ni dans une autre entreprise d'investissement, ni dans une société commerciale régie par la Loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciale (sauf accord de la direction générale).
- ✓ les règles relatives à l'acceptation des cadeaux :

Les collaborateurs, quelle que soit leur fonction, ne peuvent accepter de cadeaux/invitations s'écartant des usages habituels ou qui pourraient influencer leur libre jugement dans l'exercice de leurs fonctions.

En tout état de cause, lorsque la valeur de ces avantages excède 50 €, ils doivent être déclarés à la hiérarchie et au Responsable de la Conformité d'ABS.

Parmi les règles relatives aux opérations réalisées pour leur compte par les collaborateurs figure :

- L'obligation de réaliser les opérations dans les mêmes conditions que la clientèle :

Un salarié ne peut intervenir en qualité de représentant d'ABS dans un acte auquel il est partie ou dont il est bénéficiaire, ni dans un acte conclu avec un proche ou une personne morale dans laquelle lui-même ou un de ses proches possède des intérêts directs ou indirects.

D'une manière générale, un salarié ne peut gérer son propre compte, celui d'un proche ou d'une personne morale dans laquelle lui-même ou un de ses proches possède des intérêts directs ou indirects. **Cette règle s'applique également aux comptes qui pourraient être détenus chez l'un des clients BtoB d'ABS.**

L'utilisation d'un prête-nom ou du compte d'un proche pour réaliser des opérations, obtenir un crédit ou tout service que le collaborateur ne peut obtenir lui-même au vu de sa situation, est prohibée. Les obligations générales de confidentialité inhérentes à l'activité exercée sont rappelées à l'ensemble des collaborateurs, de même que l'obligation de discrétion. Tout collaborateur doit en outre effectuer ses opérations dans les mêmes conditions que la clientèle. Le Règlement intérieur et ses annexes sont mis à la disposition des collaborateurs avec pour objectif premier de les sensibiliser aux risques spécifiques aux métiers qu'ils exercent et aux relations professionnelles qu'ils entretiennent.

### **5.2.3 Séparation des activités et des opérations**

L'entrée en relation avec un client est strictement encadrée par la charte d'entrée en relation d'ABS qui prévoit l'intervention de plusieurs directions dans l'analyse des dossiers et dans la prise de décision.

Les fonctions de contrôle interne réparties entre la fonction de gestion des risques, le contrôle permanent/conformité d'une part et contrôle périodique, d'autre part, sont indépendantes vis-à-vis des structures opérationnelles contrôlées.

### **5.2.4 Politique de rémunération**

Afin de protéger les intérêts des clients, les politiques de rémunération d'ABS comprennent des mesures destinées à éviter les conflits d'intérêts. Elles favorisent notamment une gestion saine et effective des risques et sont conformes aux stratégies économiques, aux objectifs, aux valeurs et intérêts à long terme des entités.

### **5.2.6 Procédure de nomination du Groupe CM Arkéa**

Elle décrit le processus de nomination des dirigeants effectifs et dirigeants non effectifs pour ABS.

Concernant la nomination des dirigeants, la DCCP du Crédit Mutuel Arkéa intervient dans le processus de nomination et formule un avis sur les risques de conflits d'intérêts notamment au regard de la liste des mandats de la personne proposée.

Le respect des règles de cumul des mandats, de séparation entre les fonctions de surveillance et les fonctions exécutives, des exigences d'honorabilité font l'objet d'une attention particulière.

Le respect des règles de cumul des mandats, de séparation entre les fonctions de surveillance et les fonctions exécutives, des exigences d'honorabilité font l'objet d'une attention particulière.

Le représentant permanent nommé signe une charte rappelant notamment ses engagements à l'égard du Crédit Mutuel Arkéa.

## **5.3 Gestion des conflits d'intérêts**

### **5.3.1 La déclaration des conflits d'intérêts**

Toute situation, au regard des risques identifiés tel défini en 5.1.2, avérée ou simplement potentielle de conflit d'intérêts doit être portée à la connaissance du Responsable du contrôle de la Conformité d'ABS.

Le Responsable du contrôle de la Conformité d'ABS est habilité à gérer toute remontée de conflit d'intérêts.

Il analyse la nature, les causes et les conséquences du conflit d'intérêts identifié et prend les mesures

d'urgence appropriées afin d'en limiter les conséquences immédiates. Les informations recueillies sont reportées dans la Fiche de déclaration de conflit d'intérêts (cf. annexe 1). Il veille à assurer une confidentialité renforcée durant la phase de vérification de l'information.

La déclaration peut être effectuée :

- à la demande d'un collaborateur avec l'accord préalable de sa hiérarchie qui s'adressera au Responsable du contrôle de la Conformité d'ABS ;
- à l'initiative du Responsable du contrôle de la Conformité d'ABS.

Si le conflit s'avère « réel », le Responsable du contrôle de la conformité d'ABS informe le Responsable du contrôle de la Conformité du Crédit Mutuel Arkéa.

Dans le cas où un conflit d'intérêts identifié est susceptible de concerner d'autres entités du Groupe, la DCCP est compétente pour gérer les conflits d'intérêts entre les sociétés du Groupe.

### **5.3.2 Le suivi des conflits d'intérêts**

ABS dispose d'un registre des conflits d'intérêt (cf. annexe 2) permettant de :

- consigner les activités/situations sensibles au regard du risque potentiel ou avéré de conflit;
- recenser les conflits d'intérêts gérés ;
- assurer le suivi des conflits d'intérêts non résolus.

La mise en œuvre des mesures est assurée par le Responsable du contrôle de la conformité d'ABS après en avoir informé la Direction de la Conformité et du Contrôle Permanent du Groupe. Il rend compte du suivi des cas avérés de conflits d'intérêts au Comité de Contrôle Permanent et de la Conformité d'ABS.

Le Responsable du contrôle de la conformité du Crédit Mutuel Arkéa dispose d'un registre des conflits d'intérêts lui permettant de consigner les conflits d'intérêts gérés par la DCCP.

Par ailleurs, il rend compte du suivi des cas avérés de conflits d'intérêts au sein du Groupe au Comité de Conformité et Contrôle Permanent du Groupe.

## **6. CONTROLE DU DISPOSITIF ET SANCTIONS**

### **6.1 Contrôle du dispositif**

Le contrôle de la bonne application du dispositif est réalisé par des acteurs indépendants.

Le contrôle permanent de 2nd niveau est exercé par le Responsable du contrôle permanent et de la Conformité d'ABS. Le contrôle effectué est réalisé en totale indépendance vis-à-vis des acteurs contrôlés.

Le contrôle périodique est exercé par la Direction de l'Inspection Générale et de Contrôle Périodique (DIGCP) du Crédit Mutuel Arkéa pour l'ensemble des entités du Groupe, selon les modalités définies dans l'exercice de sa mission, par les commissaires aux comptes et les autorités de tutelle (ACPR).

### **6.2 Sanctions**

Conformément à l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne, le risque de non-conformité est « le risque de sanction judiciaire, administrative ou disciplinaire, de perte financière significative ou d'atteinte à la réputation, qui naît du non-respect de dispositions propres aux activités bancaires et financières, qu'elles soient de nature législative ou réglementaire, nationale ou européenne directement applicables, ou qu'il s'agisse de normes déontologique ».

#### **6.2.1 Sanctions administratives et disciplinaires**

Tout collaborateur qui, à titre individuel, ne respecte pas les règles fixées par les instances de gouvernance d'ABS, se met en situation d'encourir une sanction disciplinaire ou administrative.

De même, si ABS enfreint une ou plusieurs dispositions législatives ou réglementaires ou recourt à des pratiques qui mettent en péril l'exécution des engagements contractés auprès de ses clients, les autorités de tutelle (notamment ACPR) peuvent engager à son encontre une procédure de sanction. En fonction de la gravité du manquement, une ou plusieurs sanctions disciplinaires, allant de l'avertissement jusqu'à la radiation de la liste des personnes agréées ou l'interdiction de pratiquer peuvent être prononcées. Des sanctions pécuniaires peuvent également être prononcées. Les sanctions peuvent être rendues publiques.

### **6.2.2 Sanctions judiciaires**

Des situations découlant d'un conflit d'intérêts telles que le trafic d'influence, la prise illégale d'intérêts, le délit d'initié, la manipulation de marché, la divulgation d'informations confidentielles ou fausses sont susceptibles de constituer des infractions à la législation pénale.

## 7. ANNEXES

### 7.1 Fiche de déclaration

<b>Fiche de déclaration de conflit d'intérêts potentiel/avéré</b>	
<b>Nom de l'entité concernée</b>	
<b>Nom du service Auteur de la déclaration</b>	
<b>Nom/fonctions du signataire</b>	
<b>Accord hiérarchie/nom signataire</b>	
<b>Date/origine de la situation détectée</b>	
<b>Nature du conflit d'intérêts (potentiel/avéré)</b>	
<b>Parties impliquées au sein de l'entité</b>	
<b>Parties impliquées au sein du Crédit Mutuel Arkéa</b>	
<b>Analyse du risque de conflit d'intérêts et qualification</b>	
<b>Autre commentaire</b>	
<b>Date, décision et motivation de la décision du Responsable de la conformité</b>	



## 7.2 Registre de consignation des conflits d'intérêts potentiels/avérés

<b>Registre de consignation des conflits d'intérêts potentiels/avérés</b>	
<b>Numéro de consignation au registre</b>	
<b>Nom de l'entité concernée</b>	
<b>Nom du service Auteur de la déclaration</b>	
<b>Date de consignation de la déclaration</b>	
<b>Nature et description du conflit d'intérêts (potentiel/avéré)</b>	
<b>Parties impliquées au sein de l'entité</b>	
<b>Parties impliquées au sein du Crédit Mutuel Arkéa</b>	
<b>Mesures préventives déjà existantes</b>	
<b>Mesures prises (prévention, information à la clientèle...) ou prévues (délais)</b>	
<b>Validation responsable de la conformité</b>	
<b>Date de mise à jour et mesures prises</b>	

## 7.3 Engagement de déontologie

### Engagement de déontologie



Nom	
Prénom	
Date et lieu de naissance	
Adresse personnelle	
Profession	

- **Déclare** être titulaire au jour du présent engagement des mandats délibérants et/ou exécutifs suivants (à lister par le candidat) :

Dénomination sociale de l'établissement	Fonction exercée

- **Présente sa candidature** pour le(s) mandat(s) (nomination et/ou renouvellement) au sein de (à lister par le candidat) :

Dénomination sociale de l'établissement	Fonction exercée

- **S'engage à :**

- Respecter les règles relatives au cumul des mandats applicables à (aux) l'établissement(s) mentionné(s) à la présente déclaration.
- Prendre immédiatement les dispositions utiles à la mise en conformité de sa situation dans l'hypothèse de la survenance d'un manquement aux règles relatives au cumul des mandats et en informer le Président du Comité des nominations du Groupe Crédit Mutuel Arkéa et le Président du Conseil de Surveillance d'Arkéa Banking Services.
- Ne pas être en situation de conflits d'intérêts au titre des mandats détenus et de celui (ceux) objet de la présente candidature, étant précisé que le conflit d'intérêts s'entend de toute situation professionnelle dans laquelle le pouvoir d'appréciation ou de décision d'une personne, d'une entreprise ou d'une organisation, peut être influencé ou altéré, dans son indépendance ou son intégrité, par des considérations d'ordre personnel ou par un pouvoir de pression émanant d'un tiers.
- Prendre immédiatement les dispositions utiles pour remédier aux situations de conflits d'intérêts, y compris potentiels, qu'il pourrait connaître, directement ou indirectement, dans l'exercice de ses mandats.
- Informer sans délai le Président du Comité des nominations du Groupe Crédit Mutuel Arkéa et le Président du Conseil de Surveillance d'Arkéa Banking Services de toute situation de conflits d'intérêts, de toute condamnation pour fraude, de toute incrimination et/ou sanction publique, de toute interdiction de gérer ou d'administrer, de toute faillite, mise sous séquestre ou liquidation prononcée à son encontre et plus généralement de toute situation incompatible avec l'exercice de l'un des mandats sus-mentionnés.

Fait le \_\_\_\_\_, à \_\_\_\_\_

**Signature du candidat**