

POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

1 INTRODUCTION

L'activité d'une institution financière se caractérise par la conjonction de différents intérêts, souvent parallèles mais aussi divergents ou conflictuels. Cela peut donner lieu à des conflits d'intérêts entre :

- les actionnaires et l'établissement ;
- les administrateurs et l'organisme ;
- les collaborateurs et l'institution et par extension les clients de l'institution ;
- l'établissement et ses clients ;
- les clients entre eux ;
- l'établissement et ses prestataires de services (internes ou externes) ;
- l'établissement et sa maison-mère, sa filiale ou toute autre entreprise liée dans le cadre d'opérations intra-groupe.

Afin d'éviter que des conflits d'intérêts internes et externes ne portent atteinte à ses intérêts et/ou ceux de ses clients, une politique est rédigée en matière de conflits d'intérêts. Le but étant d'identifier, de gérer ou, lorsqu'il n'est pas raisonnablement possible de gérer les conflits d'intérêts sans porter atteinte aux intérêts des clients, de leur fournir des informations appropriées.

La politique relative à la prévention et gestion des conflits d'intérêts de l'établissement est établie en conformité avec les règles de conduite émises dans la réglementation applicable et par les autorités compétentes.

Elle prend les aspects suivants en considération :

- les facteurs susceptibles de donner lieu à des conflits d'intérêts entre les collaborateurs ou établissements ou clients, lors de la prestation des services ;
- l'appartenance à un groupe ;
- les facteurs susceptibles de donner lieu à l'identification des situations qui engendrent/pourraient engendrer des conflits d'intérêts ;
- les mesures à suivre (procédures) en vue de gérer ces conflits d'intérêts ;
- l'information donnée aux clients en cas de risque de conflits d'intérêts qui ne peut être géré par les dispositions organisationnelles ;
- la tenue d'un registre des conflits d'intérêts.

Les **moyens** de gérer les conflits d'intérêts varient en fonction de la nature, de la taille et de l'activité de l'établissement.

2 OBJECTIF DE CETTE POLITIQUE

Par cette Politique Beobank NV/SA (ci-après dénommée « **la Banque** »), filiale du Groupe Crédit Mutuel, souhaite élaborer une politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, qui répond aux dispositions de la loi bancaire relatives aux conflits d'intérêts (art. 21, §1 et autres), de la loi française (dite « Sapin 2 ») sur l'anticorruption, et des Orientations de l'Autorité bancaire européenne relatives à l'externalisation.

La Banque a choisi d'appliquer ces exigences à l'ensemble des produits et services qu'elle fournit à ses clients, et sur l'ensemble des relations qu'elle entretient avec les parties dénommées dans le premier paragraphe du chapitre précédent.

Ainsi la Banque agira toujours d'une manière honnête, équitable et professionnelle qui serve au mieux les intérêts des clients.

Cette politique a également comme objectif d'informer tous les collaborateurs de la Banque afin qu'ils puissent identifier aisément les situations pouvant conduire à un conflit d'intérêts et surtout pour qu'ils soient à même de prévenir, ou si nécessaire signaler selon le processus décrit dans cette politique.

Une description générale de cette politique est communiquée aux clients via le Règlement Général des Opérations de la Banque.

3 IDENTIFICATION, GESTION ET PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS

3.1 DEFINITION DES CONFLITS D'INTERETS

Un conflit d'intérêts est un conflit qui surgit lorsque deux ou plusieurs personnes ou entités ont des intérêts contradictoires, qui pourraient potentiellement causer une perte ou un préjudice au client ou à la Banque.

Un conflit d'intérêts, au sens de la présente politique, est un conflit entre les intérêts :

- de la Banque ;
 - du groupe auquel la Banque appartient, à savoir le Groupe Crédit Mutuel ;
 - de certaines personnes liées à la Banque¹ ;
 - des prestataires de service, internes ou externes au Groupe Crédit Mutuel, avec lesquels la Banque est en relation ;
 - d'un ou plusieurs clients ;
- soit entre les intérêts de plusieurs clients avec lesquels la Banque est en relation.

Ces conflits d'intérêts pourraient survenir lors de la fourniture de services aux clients et porter préjudice à leurs intérêts ou privilégier les intérêts de certains autres clients.

La Banque faisant partie d'un groupe, une attention particulière aux conflits d'intérêts éventuels consécutifs à la structure et aux activités d'autres membres du groupe doit être accordée.

Les conflits d'intérêts peuvent revêtir différentes formes. Ils peuvent par exemple être réels et se présenter dans ce cas sous la forme d'un conflit d'intérêts entre des obligations et/ou des intérêts en cours. Ils peuvent aussi être potentiels en tant que conflits futurs probables ou apparaître dans des circonstances donnant l'apparence d'un conflit.

Par conséquent, le seul fait que la Banque ou une personne qui lui est liée puisse directement ou indirectement tirer profit d'une situation spécifique n'est pas suffisant pour donner lieu à un conflit d'intérêts, au sens de la présente politique, si, dans le même temps, il n'existe aucun risque potentiel de léser un client.

3.2 IDENTIFICATION DES CONFLITS D'INTERETS (POTENTIELS)

Afin d'identifier les conflits d'intérêts (potentiels), différentes situations ont été prises en compte afin d'évaluer si la Banque ou une personne qui lui est liée :

- est susceptible de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens du client ;

¹ Par personnes liées, on entend : les administrateurs et les dirigeants de la Banque, les personnes qui en exercent le contrôle, les membres de son personnel, une personne physique dont les services sont mis à sa disposition et placés sous son contrôle et qui participe à sa fourniture de produits ou de services, et enfin une personne physique qui, en vertu d'un contrat d'externalisation, participe directement à l'exécution de services pour les besoins de la Banque.

- a un intérêt dans le résultat d'un service fourni au client ou d'une transaction réalisée pour le compte de celui-ci qui est différent de l'intérêt du client dans ce résultat ;
- est incitée, pour des raisons financières ou autres, à privilégier les intérêts d'un client ou groupe de clients par rapport à ceux du client concerné ;
- a la même activité professionnelle que le client ;
- reçoit ou recevra d'une personne autre que le client une incitation en relation avec le service fourni au client, sous la forme de services ou avantages monétaires ou non monétaires.

La Banque a identifié et évalué plusieurs conflits d'intérêts potentiels, découlant des situations qui précèdent. Ceux-ci sont repris dans la Cartographie des Conflits d'Intérêts Potentiels (ci-après dénommée la « **Cartographie** »).

La Cartographie reprend :

- les situations concrètes dans lesquelles un conflit d'intérêts pourrait apparaître ;
- les départements impactés par un conflit d'intérêts potentiel ;
- les mesures préventives/détectives/correctives adoptées ;
- le risque résiduel (c.-à-d. le risque après l'adoption des mesures susmentionnées) ;
- la nécessité de communiquer ou non le conflit d'intérêts au client.

La Cartographie est revue par Compliance au moins une fois par an ou lorsque de nouveaux conflits d'intérêts potentiels sont identifiés suite, par exemple, à la commercialisation de nouveaux produits/services, à des changements organisationnels, des plaintes ou des modifications réglementaires. Si nécessaire, la Politique de gestion des conflits d'intérêts est également mise à jour.

Dans le cadre de cette révision annuelle, la Cartographie est alors complétée par le département Compliance sur base des informations qui lui sont communiquées par les différents départements.

3.3 PRÉVENTION ET GESTION DES CONFLITS D'INTERETS

Afin de prévenir la matérialisation des conflits d'intérêts potentiels identifiés dans la Cartographie, la Banque a mis en place des mesures visant à prévenir ou à limiter l'impact négatif d'éventuels conflits d'intérêts sur le client telles que par exemple :

- des procédures de vente claires et des programmes de formation visant à assurer un traitement honnête, équitable et professionnel des clients ;
- une procédure d'approbation et de contrôle des nouveaux produits ;
- une procédure de protection des données ;
- une procédure relative à l'exercice de fonctions extérieures par les dirigeants ;
- un Code de conduite reprenant les engagements et règles de bonne conduite attendus des collaborateurs (pertinence des conseils, activités en dehors de la Banque, mandats sur les comptes de la clientèle, transactions personnelles, octroi de prêts aux dirigeants...) ;
- une procédure 'Cadeaux et avantages' ;
- une politique relative aux « rétrocessions » ;
- une procédure en matière d'abus de marché ;
- une procédure de signalement des risques de non-conformité (Whistleblowing) ;
- une procédure sur la gestion des contrats avec les prestataires ;
- la constitution d'un Comité de rémunération et l'élaboration d'une politique de rémunération.

Ces mesures sont formalisées dans la Cartographie des conflits d'intérêts, le département Compliance conseillant les différents départements opérationnels sur l'implémentation des différentes mesures.

Le département Compliance s'assure que les différentes dispositions sont bien mises en application et sont efficaces afin de garantir la limitation du risque potentiel pour le client.

La méthodologie poursuivie par la Banque dans la gestion des conflits d'intérêts susceptibles de se présenter est différente selon que ceux-ci interviennent entre la Banque (ou une personne qui lui est liée ou un prestataire) et la clientèle, ou entre les clients eux-mêmes.

3.3.1 Conflit d'intérêts entre la Banque, une entité du groupe ou une personne qui lui est liée et la clientèle

Si un conflit d'intérêts survient entre la Banque, une entité du groupe ou une personne qui lui est liée et la clientèle, l'intérêt de la clientèle primera toujours celui de la Banque, du groupe ou celui de la personne qui lui est liée. En d'autres termes, la Banque veillera à ce que la primauté des intérêts de la clientèle soit pleinement respectée lors de la fourniture de tout service (ex. : service portant sur des instruments financiers).

Cette prééminence des intérêts de la clientèle implique par conséquent que certaines fonctions soient exercées avec l'indépendance et la confidentialité nécessaires.

3.3.2 Conflit d'intérêts entre les clients eux-mêmes

Si un conflit d'intérêts survient entre les clients eux-mêmes, la Banque examinera et évaluera, notamment par le biais d'une analyse de proportionnalité des intérêts en conflit, le préjudice subi par chacun des clients concernés afin de solutionner ce conflit d'intérêts de la manière la plus efficiente qui soit.

En tout état de cause, la clientèle est traitée avec équité sans qu'il ne soit accordé d'avantages particuliers à un client au détriment d'un autre. A cette fin, tous les membres du personnel de la Banque se doivent d'exercer leur fonction avec honnêteté, diligence et loyauté, conformément aux règles déontologiques s'imposant au sein de la Banque.

3.3.3 Conflit d'intérêts liés au dispositif d'externalisation

Si Beobank fait appel aux services d'un prestataire car elle n'est pas couverte par un contrat existant, elle fera appel dans la mesure du possible, à des offres/analyses concurrentielles (appel d'offres, cahier des charges...) dans le but de maîtriser les risques.

En ce qui concerne les fonctions critiques et importantes, Beobank veille à ce que les prestataires de services possèdent la réputation commerciale, des capacités appropriées et suffisantes, l'expertise, la capacité, les ressources (notamment humaines, informatiques et financières), la structure organisationnelle et, le cas échéant, l'(les) agrément(s) ou l'(les) enregistrement(s) réglementaire(s) nécessaire(s) pour exercer la fonction critique et importante de manière fiable et professionnelle, de façon à satisfaire à ses obligations pendant toute la durée du projet du contrat.

Lorsque l'externalisation donne droit à des conflits d'intérêts matériels dans le sens des Orientations de l'ABE sur l'externalisation, Beobank prendra les mesures nécessaires pour les gérer (révision du contrat, rupture de contrat...).

Les prestations de services sont aussi soumises aux dispositions légales et réglementaires relatives à la lutte contre la corruption. Au sein du contrat qui sera signé par le prestataire, est repris une clause faisant référence aux engagements du prestataire en matière de lutte contre la corruption. De façon générale, toute entreprise du groupe ayant recours à la sous-traitance est vigilante sur l'intégrité des prestataires avec lesquels elle est en relation ou entre en relation afin d'éviter de se trouver impliquée, directement ou indirectement, dans des affaires de corruption ou de trafic d'influence.

3.4 LA SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS A LA NOTION DE CONFLITS D'INTERETS

Il est important que les collaborateurs de la Banque soient sensibilisés au concept de conflits d'intérêts afin de pouvoir participer activement à l'identification et à la gestion de ces conflits. A cet égard, le département Compliance les encadre afin de leur permettre de mieux circonscrire la problématique et d'agir en conséquence. Le département s'assure en outre que la formation en la matière soit suffisante afin de pouvoir facilement identifier les conflits et d'agir en conséquence.

4 INFORMATION SPECIFIQUE DONNEE AU CLIENT

Lorsque les dispositions organisationnelles et administratives efficaces établies par la Banque pour empêcher ou gérer un conflit d'intérêts ne suffisent pas à garantir, avec une certitude raisonnable, que le risque d'atteinte aux intérêts du client sera évité, l'existence du conflit d'intérêts sera portée à la connaissance de celui-ci.

La Banque doit clairement divulguer au client la nature générale et/ou les sources des conflits d'intérêts, ainsi que les mesures prises pour limiter ce risque, avant d'exercer des activités pour son compte. L'information fournie au client doit être suffisamment détaillée afin que le client soit en mesure de prendre une décision en toute connaissance au sujet des services dans le cadre duquel apparaît le conflit d'intérêts. Ces informations sont fournies aux clients sur un support durable².

5 TENUE D'UN REGISTRE

La Banque, par le biais de ses différents départements, tient et actualise régulièrement un registre consignait toutes les situations actuelles et réelles susceptibles de générer un conflit d'intérêts telles que les manquements au code de conduite, les mandats sur les comptes de la clientèle, les activités externes ou les cadeaux octroyés.

Tout collaborateur se doit donc de remonter toute situation comportant un risque sensible d'atteinte aux intérêts d'un ou de plusieurs clients grâce à des procédures internes qui ont été mises en place. Le département Compliance appréciera le risque de conflits d'intérêts et donnera un conseil afin de régulariser la situation dans les meilleurs délais.

5.1 REVUE ET RAPPORT

La politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts est au moins revue sur base annuelle par le département Compliance.

Compliance rapporte au moins une fois par an au sujet de ses activités relatives aux conflits d'intérêts dans son rapport annuel Compliance.

² Tout instrument permettant à un client de stocker des informations qui lui sont adressées personnellement. Cela doit être fait de manière à ce que les informations soient facilement accessibles pour une utilisation future, qu'elles restent disponibles suffisamment longtemps et qu'elles puissent être reproduites sans modification. Exemples de supports durables: papier, CD-ROM, DVD, le disque dur d'un ordinateur