

2020

POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Scope	Beobank N.V.
Author	Ines Hemmerijckx, Compliance Claudine Mattheeuws, Compliance
Approval by	Comité de Direction
Approval date	05.01.2021
Entry into force	06.01.2021
Review date	11.2021

1 INTRODUCTION

Les entreprises réglementées, lorsqu'elles fournissent à des clients des services d'investissement et des services auxiliaires ainsi que des services d'intermédiation en assurances, ci-après nommés « services », doivent agir d'une manière honnête, équitable et professionnelle qui serve au mieux les intérêts des clients.

Beobank NV/SA (ci-après dénommée « la Banque »), filiale du Groupe Crédit Mutuel, a mis en place des mesures administratives et organisationnelles adéquates destinées à identifier, prévenir, contrôler et gérer les conflits d'intérêts portant sur les services proposés à la clientèle et sur les activités d'investissement et d'intermédiation en assurances qui lui sont propres.

La Banque a étendu ces exigences à l'ensemble des produits et services qu'elle fournit à ses clients.

La Banque se conforme donc à son obligation d'établir, de mettre en œuvre et de garder opérationnelle une politique efficace de prévention et de gestion des conflits d'intérêts qui doit être fixée par écrit et être appropriée au regard :

- de la taille et de l'organisation de l'établissement ;
- de la nature, de l'échelle et de la complexité de son activité.

La politique relative à la prévention et gestion des conflits d'intérêts de la Banque est donc établie en conformité avec les règles de conduite et 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 » susvisés ;
- 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 ;

2 OBJECTIF DE LA POLITIQUE

Dans l'intérêt de ses clients et en vue de préserver sa réputation, la Banque a étendu ces exigences à l'ensemble des produits et services qu'elle fournit à ses clients. La Banque prend des dispositions et des mesures efficaces afin d'empêcher les conflits d'intérêts susceptibles de porter atteinte aux intérêts du client.

Dans ce cadre la Banque a élaboré une politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts.

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

Cette politique a également comme objective 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.

3 IDENTIFICATION 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.

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

- les intérêts de la Banque ;
- les intérêts du groupe auquel la Banque appartient, à savoir le Groupe Crédit Mutuel ou autres entités qui font partie du même groupe ;
- les intérêts de certaines personnes liées à la Banque¹
- les intérêts d'un ou plusieurs clients ;
- entre 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 sera 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 ;
- 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** »).

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.

La Cartographie reprend :

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

La Cartographie est revue 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 PREVENTION 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 procédure relative aux « rétrocessions » ;
- une procédure en matière d'abus de marché ;
- une procédure de signalement des risques de non-conformité (Whistleblowing) ;
- 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 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.

3.4 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 (c'est-à-dire fournir des services d'investissement, auxiliaires et de courtage d'assurance). L'information fournie au client doit être suffisamment détaillée afin que le client est 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 durable.

5 TENUE D'UN REGISTRE

La Banque, par le biais de ses différents départements, tient et actualise régulièrement un registre consignnant 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 service Compliance appréciera le risque de conflits d'intérêts et donnera un conseil afin de régulariser la situation dans les meilleurs délais.

6 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.