



Politique de prévention, de détection et de gestion des conflits d'intérêts de la Banque Populaire Auvergne Rhône Alpes

SOMMAIRE

I. CONTEXTE - PRINCIPE GENERAL	2
II. DEFINITIONS	3
III. PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS	4
1. Cadre normatif	4
2. Mesures organisationnelles et administratives encadrant l'activité	4
3. La Cartographie des Conflits d'intérêts potentiels.....	5
1) Au niveau de la fourniture de services d'investissement.....	6
2) Au niveau de la fourniture de services et produits d'assurance (vie et non vie)	6
3) Au niveau de la fourniture de services et produits bancaires.....	6
4. La mise en place d'une formation dédiée	7
IV. DETECTION DES CONFLITS D'INTERETS.....	7
V. GESTION ET TRAITEMENT DES CONFLITS D'INTERETS	7
VI. DISPOSITIF DE CONTROLE.....	8

Politique de prévention, de détection et de gestion des conflits d'intérêts

I. CONTEXTE - PRINCIPE GENERAL

La pluralité des produits et services proposés aux clients par la Banque Populaire Auvergne Rhône Alpes (ci-après l'Établissement) les expose à des situations de conflits d'intérêts potentiels. Pour garantir en toutes circonstances la primauté des intérêts du client, l'Établissement doit établir une politique de conflits d'intérêts.

L'Établissement exerce plusieurs types d'activités :

- Une activité bancaire au travers notamment de l'épargne bancaire, les moyens de paiements ou encore l'octroi de crédits ;
- Une activité d'assurances avec la distribution de produits d'assurance et de mandats d'arbitrage en assurance vie... ;
- Une activité de services d'investissement via
 - La tenue de compte-conservation d'instruments financiers,
 - La réception et transmission d'ordres pour le compte de tiers (y compris par Internet) en vue de leur exécution,
 - Le service d'exécution d'ordres pour le compte de tiers,
 - Le service de gestion de portefeuille (gestion sous mandat),
 - Le conseil en Investissement,
 - Le service de négociation pour compte propre
 - Ainsi que les services associés à la Convention de compte d'instruments financiers.

Ces différentes activités peuvent être source de conflits d'intérêts, car dans le cadre de la distribution et commercialisation de certains produits d'assurance, d'instruments financiers, de produits bancaires, il peut notamment exister des liens capitalistiques et financiers entre les producteurs, les assureurs, les partenaires, les intermédiaires en assurance ou les établissements de crédit.

Aussi, cette politique de conflits d'intérêts a pour objectif de décrire le dispositif de prévention, de détection et de gestion des conflits d'intérêts mis en place au sein de l'Établissement pour assurer la protection et la primauté des intérêts du client dans la fourniture des services et produits proposés au regard notamment des réglementations MIF II¹ et DDA²ⁱ, au code de conduite et d'éthique du Groupe BPCE, au code de déontologie et au règlement intérieur. Elle expose notamment :

- Les circonstances qui donnent lieu ou peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts risquant de porter atteinte aux intérêts d'un ou de plusieurs clients ;
- Les procédures à suivre et les mesures à prendre par l'établissement afin de gérer de tels conflits et de les empêcher de nuire aux intérêts du client.

¹ Règlement et Directive relative au Marché des Instruments Financiers

² Directive sur la Distribution d'Assurance

Cette politique fait l'objet d'une revue a minima annuelle et le cas échéant d'une mise à jour en cas de défaillance.

II. DEFINITIONS

L'Etablissement retient la définition suivante pour définir un conflit d'intérêt :

« Un conflit d'intérêt est une situation qui naît quand l'exercice indépendant, loyal, impartial et objectif des fonctions d'une personne est susceptible d'être influencé par un autre intérêt public ou privé distinct de celui qu'il doit défendre dans ces fonctions ».

Parmi les conflits d'intérêts, il convient de distinguer les conflits d'intérêts potentiels, c'est-à-dire ceux susceptibles de se produire, des conflits d'intérêts avérés, c'est-à-dire ceux ayant été effectivement constatés.

Ainsi, au sein de l'Etablissement, il existe plusieurs situations dans lesquels des conflits d'intérêts pourraient se produire :

ENTRE L'INTERET	d'un client	ET L'INTERET	d'un autre client de l'établissement
			d'un collaborateur de l'établissement
			de l'établissement
			d'un prestataire
			d'un intermédiaire ou tiers
	d'une entité du Groupe BPCE		
	de l'établissement		d'une entité du Groupe BPCE
			d'un collaborateur de l'établissement
			d'un prestataire
d'un intermédiaire ou tiers			
d'un collaborateur	d'un client		
	d'une entité du Groupe BPCE		
	d'un autre collaborateur du même établissement		
	d'un prestataire		
	d'un intermédiaire ou tiers		

Au sein de l'Etablissement, la politique de conflits d'intérêts s'articule autour de 3 axes majeurs :

- La prévention des conflits d'intérêts ;
- La détection des conflits d'intérêts ;
- La gestion des conflits d'intérêts.

III. PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS

1. Cadre normatif

Afin d'encadrer les pratiques des collaborateurs en matière de prévention des conflits d'intérêts, les normes suivantes sont diffusés au collaborateur :

- **Un règlement intérieur et un code de déontologie (émis par l'Etablissement)** qui prévoient des dispositions spécifiques en matière de conflits d'intérêts avec notamment l'interdiction pour un collaborateur de se porter bénéficiaire du contrat d'assurance vie d'un de ses clients, l'encadrement restrictif des éventuels rémunérations ou dons de la part du client...
- **Un code de conduite et d'éthique (émis par le Groupe BPCE)** qui définit et illustre les types de comportements à proscrire notamment au travers de la notion d'éthique professionnelle.

2. Mesures organisationnelles et administratives encadrant l'activité

Les dispositions « organisationnelles » sont celles qui relèvent de l'organisation des ressources, humaines notamment, de l'entreprise (définitions des missions et des responsabilités des collaborateurs, planification et répartition des tâches etc.).

Les dispositions « administratives » sont les procédures (écrites) qui sont établies pour détecter, prévenir et traiter les situations de conflit d'intérêts.

Au titre des mesures organisationnelles et administratives, l'Etablissement a mis en place :

- **Des principes** pour définir et encadrer les règles de rémunérations variables des collaborateurs de l'Etablissement afin notamment de s'assurer que les critères de rémunérations mis en place permettent aux collaborateurs d'agir de manière honnête, loyale, équitable et professionnelle en servant au mieux les intérêts des clients.
- **Un dispositif pour encadrer les transactions personnelles des collaborateurs concernés** et les informations privilégiées. Ce dispositif vise notamment à s'assurer que les informations privilégiées que les collaborateurs peuvent détenir dans le cadre de leur activité professionnelle ne sont pas utilisées à leur avantage.
- **Un dispositif pour encadrer les cadeaux et les dons.**
- **Une procédure spécifique pour encadrer les conflits d'intérêts pouvant survenir au niveau des organes de direction** : cette procédure vise notamment à s'assurer qu'au sein des établissements, les dirigeants et administrateurs agissent de manière loyale et impartiale.
- **Un dispositif pour préciser les règles relatives aux intérêts externes** : des règles de conduite en cas d'activités extérieures exercées à titre privé par des collaborateurs et pouvant entrer en conflits d'intérêts avec leurs activités professionnelles.

- **Un dispositif pour préciser les règles relatives à la mise en marché de produits ou services.**
Cette procédure vise notamment à inclure dans les process de validation des nouveaux produits ou services pour détecter les sources de conflits d'intérêts potentiels qui pourraient exister afin de prendre les mesures nécessaires le cas échéant (information client).
- **Des dispositifs de commercialisation des produits et services proposés au client** pour s'assurer que le conseil délivré au client et qui peut découler sur la proposition d'un produit ou service émis par une entité du Groupe BPCE est réalisé dans l'intérêt du client, en adéquation avec ses besoins, ses objectifs, son niveau de connaissance et d'expérience financière, ainsi que son profil de risque.
- **Un dispositif de « Barrière à l'information »** pour définir les règles permettant d'assurer une séparation des tâches et des fonctions avec notamment la séparation physique de certaines activités pouvant être conflictuelles au sein des établissements.

3. La Cartographie des Conflits d'intérêts potentiels

Dans le cadre de la prévention des conflits d'intérêts, l'Etablissement a mis en place un dispositif permettant d'identifier les conflits d'intérêts susceptibles de se produire du fait des activités qu'elle exerce.

Pour prévenir les risques de conflits d'intérêts liés à ces différentes activités, l'Etablissement a élaboré une cartographie des conflits d'intérêts. Cette cartographie liste les différents conflits d'intérêts susceptibles de se produire par type d'activité exercée.

Elle fait l'objet d'une revue annuelle et le cas échéant d'une mise à jour notamment si de nouvelles activités induisant une source de conflits d'intérêts potentiels venaient à être exercées au sein de l'établissement.

Pour élaborer cette cartographie, l'Etablissement a pris en compte notamment les situations où :

- Une personne ou l'établissement est susceptible
 - de réaliser un gain financier ;
 - ou d'éviter une perte financière aux dépens du client ;
- Une personne ou un établissement a un intérêt au résultat du service fourni au client ou d'une transaction réalisée pour le compte de celui-ci qui est différent de l'intérêt du client au résultat ;
- Une personne ou l'établissement est fortement impliqué dans la gestion ou le développement de produits d'investissement fondés sur l'assurance, en particulier lorsque cette personne a une influence sur la fixation du prix de ces produits ou sur leurs coûts de distribution ;
- Une personne ou l'établissement a la même activité professionnelle que le client ;
- Une personne ou l'établissement reçoit ou est susceptible de recevoir d'une personne autre que le client une incitation en relation avec le service fourni au client, sous la forme de services ou d'avantages monétaires ou non monétaires.

1) Au niveau de la fourniture de services d'investissement

Les conflits d'intérêts potentiels suivants ont notamment été identifiés :

- **Dans le cadre de l'activité de Gestion sous mandat :**
 - L'allocation au sein des portefeuilles pourrait s'orienter vers des produits émis par le Groupe BPCE qui seraient plus rémunérateurs pour l'établissement ou le gérant.
 - L'Etablissement distribue des mandats de gestion pouvant être gérés par des entités du Groupe BPCE (par exemple VEGA IM).
- **Dans le cadre de l'activité de réception et transmission d'ordres :** si l'établissement ne traite pas les clients de manière équitable en faisant passer les intérêts d'un client avant celui d'un autre par exemple en communiquant la demande d'ordre d'un client avant celle d'un autre client.
- **Dans le cadre de l'activité de tenue de compte conservation :** l'Etablissement délègue cette activité à BPCE Euro Titres.
- **Dans le cadre de l'activité de conseil en investissement :** l'Etablissement exerce une activité de conseil non indépendant et est amené à commercialiser des instruments financiers internes ou de filiales du Groupe.

Dans le cadre de l'activité de négociation pour compte propre : l'Etablissement peut passer des opérations en utilisant une information confidentielle à son avantage.

2) Au niveau de la fourniture de services et produits d'assurance (vie et non vie)

Les conflits d'intérêts potentiels suivants ont notamment été identifiés :

- L'intermédiaire a un intérêt dans la vente des produits de son groupe (fonds du groupe en support d'unité de compte) ;
- L'intermédiaire accorde des taux promotionnels pour les nouveaux entrants au détriment de la participation aux bénéfices des clients déjà en portefeuille (conflits entre clients) ;
- L'intermédiaire propose un mandat d'arbitrage en assurance vie géré par l'assureur ou une entité du groupe BPCE ;
- L'intermédiaire perçoit des commissions de placement et/ou des commissions sur la durée ;
- L'intermédiaire perçoit un gain financier en cas de changement de supports durant la vie du contrat d'assurance vie multi supports.

3) Au niveau de la fourniture de services et produits bancaires

Les conflits d'intérêts potentiels suivants ont notamment été identifiés :

- Un collaborateur gère les comptes ou favorise l'octroi d'un crédit à un proche ;
- Un collaborateur perçoit une commission sur la vente de produits bancaires ;
- Un collaborateur qui fait appel aux services d'un client professionnel de l'établissement.

L'Etablissement recense également dans un registre les conflits d'intérêts potentiels ou avérés qui lui ont été signalés et les mesures prises pour les éviter.

4. La mise en place d'une formation dédiée

Une formation dédiée pour sensibiliser les collaborateurs aux problématiques liées aux conflits d'intérêts et aux règles et procédures applicables est en place au sein de l'Etablissement.

IV. DETECTION DES CONFLITS D'INTERETS

Pour assurer une détection efficace des conflits d'intérêts, l'Etablissement a mis en place :

- Une formation destinée aux collaborateurs leur permettant d'identifier et détecter les situations de conflits d'intérêts qui pourraient se présenter.
- Des procédures pour permettre au collaborateur de signaler une situation de conflit d'intérêts afin qu'elle puisse être gérée avec la mise en place de mesures adaptées le cas échéant

Ces procédures prévoient notamment que le collaborateur identifiant une situation de conflits d'intérêts avérés ou potentiels soit tenu de la déclarer sans délai à la Direction conformité.

V. GESTION ET TRAITEMENT DES CONFLITS D'INTERETS

L'Etablissement a mis en place un dispositif de gestion et de traitement des conflits d'intérêts.

Ainsi, lorsqu'un conflit d'intérêts, qu'il soit potentiel ou avéré, est identifié et remonté au sein de l'Etablissement, la Direction de la Conformité :

- Analyse la situation de conflit d'intérêts potentiel ou avéré sur la base des éléments qui lui sont communiqués afin d'évaluer les différents impacts susceptibles d'affecter les intérêts des clients ;
- Propose avec l'aide de la Direction Métier concernée une solution visant à éviter le conflit d'intérêt ou le résoudre par exemple en prenant notamment des mesures d'atténuation adaptées et justifiées à la situation en présence. Lorsque des mesures d'atténuation sont proposées, l'établissement en assure un suivi.

En dernier ressort et si en dépit des différentes mesures prises par l'Etablissement, le conflit d'intérêts ne peut être résolu, et que le risque de porter atteinte aux intérêts du client ne peut être évité, l'établissement informe le client sur un support durable de la nature exacte et de la source du conflit d'intérêts afin que ce dernier puisse prendre sa décision en toute connaissance de cause.

- Met à jour le registre des conflits d'intérêts de ces conflits d'intérêts avérés en précisant le cas échéant, les dispositions et mesures mises en place.

Par ailleurs, les instances dirigeantes reçoivent à intervalle fréquent au moins une fois par an des rapports écrits sur les situations donnant lieu à un conflit d'intérêt potentiellement préjudiciable.

VI. DISPOSITIF DE CONTROLE

Le dispositif de contrôle vise à s'assurer de l'efficacité du dispositif mis en place au sein de l'Etablissement :

- Garantir la primauté de l'intérêt du client dans les différents services et produits proposés par l'établissement ;
- S'assurer que les collaborateurs agissent de manière honnête, loyale et impartiale.

L'Etablissement a déployé des contrôles qui visent notamment à s'assurer que le dispositif en place :

- Limite les risques de conflit d'intérêts dans l'exercice de l'activité des établissements
- Encadre les conflits d'intérêts lorsqu'ils se présentent pour garantir qu'ils ne sont pas susceptibles de léser les intérêts des clients ;
- Atténue les conflits d'intérêts ;
- Est efficace et correctement appliqué.

Lorsque le contrôle des dispositifs conflits d'intérêts révèle des dysfonctionnements, la Direction de la Conformité définit un plan d'actions et prend des mesures correctives. Un suivi de ces mesures doit être assuré.

Lorsque des situations de conflits d'intérêts n'ont pu être évitées en dépit des différentes mesures de prévention ayant été mises en place, l'Etablissement revoit son dispositif pour le compléter.