



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

SOMMAIRE

1. CONTEXTE - PRINCIPE GENERAL	3
2. DEFINITIONS	3
3. PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS	4
3-A - Cadre normatif au sein du Groupe Oney et de chaque entité	4
3-B - Mesures organisationnelles et administratives encadrant l'activité	4
3-C - La Cartographie des Conflits d'intérêts possibles	5
3-C-1 - <i>Au niveau de la fourniture de services et produits d'assurance (prévoyance et non vie)</i>	5
3-C-2 - <i>Au niveau de la fourniture de services et produits bancaires</i>	5
3-D - La mise en place d'une formation dédiée	5
4. DETECTION DES CONFLITS D'INTERETS	6
5. GESTION ET TRAITEMENT DES CONFLITS D'INTERETS	6
6. DISPOSITIF DE CONTROLE	6

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

1. CONTEXTE - PRINCIPE GENERAL

La pluralité des produits et services proposés aux clients par les entités du Groupe Oney les expose à des situations de conflits d'intérêts potentiels. Pour garantir en toutes circonstances la primauté des intérêts du client, le Groupe Oney doit établir une politique de conflits d'intérêts.

Oney Banks SA exerce plusieurs types d'activités :

- Une activité bancaire au travers notamment l'octroi de crédits ou encore de moyens de paiement ;
- Une activité d'assurances avec la distribution de produits d'assurance.

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 du Groupe Oney pour assurer la protection et la primauté des intérêts du client dans la fourniture des services et produits proposés au regard notamment de la DDA¹, du code de conduite et d'éthique du Groupe Oney et du règlement intérieur du Groupe Oney. 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'entité afin de gérer de tels conflits et de les empêcher de nuire aux intérêts du client.

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

2. DEFINITIONS

Le Groupe Oney retient la définition suivante pour définir un conflit d'intérêts :

« Un conflit d'intérêts 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 du Groupe Oney, il existe plusieurs situations dans lesquels des conflits d'intérêts pourraient se produire :

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

Au sein du Groupe Oney, la politique 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.

¹ Directive 2016/97 du 20/01/2016 sur la distribution d'assurances dite DDA.

3. PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS

3-A - Cadre normatif au sein du Groupe Oney et de chaque entité

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

- **Un règlement intérieur** qui prévoit 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'interdiction d'accepter toute rémunération ou don de la part du client...
- **Un code de conduite et d'éthique** qui définit et illustre les types de comportements à proscrire notamment au travers de la notion d'éthique professionnelle.

3-B - 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, le Groupe Oney a mis en place :

- **Des principes** pour définir et encadrer les règles de rémunérations variables des collaborateurs du Groupe Oney afin notamment de s'assurer que les critères de rémunérations mis en place au sein du Groupe Oney 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 confidentielles et/ou 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 entités, les dirigeants et les membres de conseils 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 Oney 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 entités.
- **Un dispositif d'évaluation du risque de conflits d'intérêts** avant toute contractualisation de prestation externalisée critique ou importante.
- **Des dispositifs d'encadrement des rémunérations perçues par les collaborateurs.**

3-C - La Cartographie des Conflits d'intérêts possibles

Dans le cadre de la prévention des conflits d'intérêts, le Groupe Oney a mis en place un dispositif permettant d'identifier les conflits d'intérêts susceptibles de se produire du fait des activités exercées par les entités du Groupe Oney et de la structure de certaines entités du Groupe Oney.

Pour prévenir les risques de conflits d'intérêts liés à ces différentes activités, le Groupe Oney a élaboré une cartographie des conflits d'intérêts Groupe. 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'entité.

Pour élaborer cette cartographie, le Groupe Oney a pris en compte notamment les situations où :

- Une personne ou l'entité est susceptible (i) de réaliser un gain financier ; (ii) ou d'éviter une perte financière aux dépens du client ;
- Une personne ou une entité 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'entité est fortement impliquée dans la gestion ou le développement de produits d'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'entité a la même activité professionnelle que le client ;
- Une personne ou l'entité 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.

3-C-1 - Au niveau de la fourniture de services et produits d'assurance (prévoyance 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 ;
- L'intermédiaire accorde des taux promotionnels pour les nouveaux entrants (conflits entre clients) ;
- L'intermédiaire perçoit des commissions de placement et/ou des commissions sur la durée.

3-C-2 - Au niveau de la fourniture de services et produits bancaires

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

- Un collaborateur favorise l'octroi d'un crédit à un proche ou intervient dans la gestion de son crédit ;
- Un collaborateur perçoit une commission sur la vente de produits bancaires (challenges commerciaux) ;
- Un collaborateur qui fait appel aux services d'un client professionnel de l'entité.

Les entités du Groupe Oney recensent également dans un registre les conflits d'intérêts potentiels ou avérés qui leur ont été signalés et les mesures prises pour les éviter.

3-D - 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 du Groupe Oney.

4. DETECTION DES CONFLITS D'INTERETS

Pour assurer une détection efficace des conflits d'intérêts, le Groupe Oney 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 aux collaborateurs 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 avérées ou potentiels soit tenu de la déclarer sans délai à la Direction de la Conformité.

5. GESTION ET TRAITEMENT DES CONFLITS D'INTERETS

Le Groupe Oney 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 d'une entité du Groupe Oney, 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'intérêts 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'entité en assure un suivi ;
- En dernier ressort et si en dépit des différentes mesures prises par l'entité du Groupe Oney, le conflit d'intérêts ne peut être résolu, et que le risque de porter atteinte aux intérêts du client ne peut être évité, l'entité 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 avérées en précisant le cas échéant, les dispositions et mesures mises en place.

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

6. DISPOSITIF DE CONTROLE

Le dispositif de contrôle vise à s'assurer de l'efficience du dispositif mis en place au sein du Groupe Oney pour :

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

Le Groupe Oney a déployé des contrôles qui visent notamment à s'assurer que les dispositifs en place au sein des entités :

- Limitent les risques de conflit d'intérêts dans l'exercice de l'activité des entités ;
- Encadrent les conflits d'intérêts lorsqu'ils se présentent pour garantir qu'ils ne sont pas susceptibles de léser les intérêts des clients ;
- Atténuent les conflits d'intérêts ;
- Sont efficaces et correctement appliqués.

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'entité revoit son dispositif pour le compléter.