

Personnes Physiques et Personnes Morales

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

Introduction

Quel est le but de cette politique ?

En sa qualité d'institution financière, ABN AMRO et ses collaborateurs peuvent être amenés à se retrouver en situation de conflits d'intérêts dans la poursuite de leurs activités avec leurs clients et leurs fournisseurs. Conformément à notre Code de conduite, ABN AMRO s'est doté d'un dispositif de gouvernance adéquat lui permettant de gérer de manière efficace les situations de conflits d'intérêts qui peuvent survenir.

La présente politique brosse un panorama général des différents dispositifs organisationnels et administratifs mis en place par ABN AMRO pour gérer les conflits d'intérêts.

Définition

Une situation de conflits d'intérêts est une situation dans laquelle une personne physique ou morale se trouve, dans le cadre de ses activités, au cœur d'intérêts multiples différents qui pourrait la conduire à agir dans le sens de l'un de ces intérêts aux dépens des autres (notamment de ceux des clients ou d'ABN AMRO). La notion de client au sens de cette politique inclut également les clients potentiels.

Un conflit d'intérêts peut revêtir plusieurs formes :

- ▶ Avéré (conflit existant entre des intérêts actuels),
- ▶ Potentiel (conflit d'intérêts possible dans le futur) ou,
- ▶ Apparent (situation qui peut être perçue comme un conflit d'intérêts même si elle ne constitue pas un conflit avéré).

Les conflits d'intérêts peuvent être de nature professionnelle ou personnelle.

Cette politique participe aux efforts menés par ABN AMRO pour identifier, évaluer, gérer, atténuer et prévenir de manière appropriée tout conflit d'intérêt potentiel ou avéré.

En matière de conflit d'intérêt, ABN AMRO se conforme aux lois françaises et internationales ainsi qu'aux meilleures pratiques professionnelles.

Un conflit d'intérêts professionnel impliquent ABN AMRO ou une personne qui lui est liée et peut se produire du fait de la structure d'ABN AMRO (notamment ses différentes entités) ou de ses différentes activités. Un conflit d'intérêts professionnel peut survenir :

- ▶ soit entre les intérêts du Groupe, d'une part, et ses clients, d'autre part ;
- ▶ soit entre les intérêts de plusieurs clients;
- ▶ soit entre les intérêts du Groupe et ceux d'une tierce partie (fournisseurs, partenaires).

Les conflits d'intérêts personnels impliquent un conflit entre les intérêts d'un collaborateur d'ABN AMRO et ceux d'ABN AMRO ou de ses clients.

Ces conflits d'intérêts peuvent survenir en raison d'intérêts financiers, sociaux, politiques, familiaux ou autres d'un collaborateur qui interfèrent avec ses responsabilités professionnelles. Ils peuvent également provenir de relations personnelles ou professionnelles présentes mais également passées.

Les conflits d'intérêts personnels peuvent concerner non seulement un collaborateur d'ABN AMRO mais aussi les membres de leur famille proche lorsqu'ils entrent en conflit avec les intérêts des clients ou d'ABN AMRO.

Principes généraux

Le Groupe est déterminé à créer une culture de l'intégrité en s'appuyant sur sa culture d'entreprise, son Code de conduite ainsi que des actions de formation et de sensibilisation. En ligne avec notre Code de conduite, les collaborateurs se doivent de toujours respecter les principes fondamentaux suivants :

1. Agir de manière honnête, loyale et professionnelle dans le meilleur intérêt des clients et d'ABN AMRO ;
2. Eviter les conflits d'intérêts (ou l'apparence de tels conflits) quelle que soit leur forme ;
3. Ne pas ignorer un conflit d'intérêt perçu ou potentiel ;
4. Reconnaître, identifier et évaluer les conflits d'intérêts, ou l'apparence de tels conflits, savoir comment les atténuer et les gérer ;
5. Gérer les conflits d'intérêts potentiels, ou l'apparence de tels conflits en :
 - (a) en discutant avec leur responsable hiérarchique ou la Direction de la Conformité ;
 - (b) le documentant dans le registre des conflits d'intérêts (en lien avec la Conformité) ;
 - (c) en dernier ressort, informant les clients ou fournisseurs impliqués de ce conflit d'intérêt potentiel ;

6. Mettre en œuvre et maintenir des dispositions organisationnelles et administratives efficaces visant à prendre toutes les mesures appropriées pour identifier et empêcher les conflits d'intérêts de nuire aux intérêts des clients ;
7. Respecter les barrières à l'information et ne pas franchir la « muraille de Chine » sans autorisation car cela pourrait permettre au collaborateur d'accéder à des informations privilégiées en contradiction avec ses fonctions ;
8. Respecter les mesures garantissant une séparation appropriée des tâches, par exemple en confiant des activités en conflit dans le traitement des transactions ou dans la fourniture de services à des personnes différentes ou en confiant la supervision et le reporting d'activités en conflit à des personnes différentes.
9. Tenir à jour un registre des conflits d'intérêts et des activités/services qui ont généré ou sont susceptibles de générer des conflits d'intérêts et faire un rapport régulier (annuellement) des conflits identifiés à la Direction de la succursale en France d'ABN Amro Bank N.V, dont le nom commercial est Banque Neulize OBC et dont l'établissement principal est situé au 119 - 121 boulevard Haussmann Paris 8ème, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 850 479 718,
10. Ne pas utiliser les systèmes internes d'ABN AMRO pour gérer ses propres problématiques bancaires ou celles des membres de sa famille ou de connaissances.

11. Ne pas agir en une qualité qui serait susceptible de conduire à une situation de conflits d'intérêts (par exemple, agir à titre personnel en tant que conservateur de titres, argent ou tout autre bien d'un client).

Ces principes fondamentaux sont complétés d'un corpus de politiques et procédures visant à assurer une gestion appropriée des conflits d'intérêts.

Les conflits d'intérêts doivent être identifiés le plus tôt possible, avant qu'ils ne se matérialisent. Une fois un potentiel conflit d'intérêts identifié, ABN AMRO doit être en mesure de mettre en place des contrôles permettant d'atténuer le risque qui en découle. D'autre part, l'identification trop tardive d'un conflit d'intérêt est susceptible d'entraîner des répercussions légales et réglementaires pour le Groupe, d'avoir un impact négatif sur ses relations avec ses clients et entacher sa réputation.

Le principe de base est que les conflits d'intérêts qui perdurent (par exemple en raison des différents produits et services proposés par ABN AMRO à des clients présentant des intérêts différents) doivent être gérés de manière permanente. Cette gestion peut par exemple passer par la mise en place de dispositions organisationnelles et administratives efficaces au travers de barrières à l'information, en évitant la circulation d'informations confidentielles.

Les conflits d'intérêts qui surviendraient de manière inattendue, généralement liés à un événement particulier (par exemple, une opération sur laquelle travaille plusieurs équipes impliquant des clients concurrents, la sélection d'un fournisseur par un collaborateur qui y a un intérêt personnel pas nécessairement en ligne avec ceux d'ABN AMRO) peuvent être gérés par des mesures ponctuelles qui peuvent par exemple consister en la mise en place de barrières à l'information provisoires le temps d'une opération. La gestion du conflit d'intérêt ponctuel peut passer par l'affectation de différents collaborateurs à une transaction spécifique ; l'affectation ad hoc d'un autre collaborateur à une relation client ; la délégation à un autre collaborateur qui n'a pas d'intérêt personnel pour la prise d'une décision particulière.

Identification des conflits d'intérêts

Identifier les conflits d'intérêts professionnels

ABN AMRO prend toutes les mesures raisonnables pour identifier les conflits d'intérêts potentiels avant tout nouvel engagement avec un client ainsi que durant toute la relation d'affaires.

Afin d'identifier les conflits d'intérêts, toutes les circonstances entourant une potentielle relation d'affaires sont analysées et il est tenu compte du fait qu'ABN AMRO ou un collaborateur :

- ▶ Est susceptible de réaliser un gain financier, ou d'éviter une perte, au détriment d'un client ;
- ▶ A un intérêt dans le résultat du service fourni au client ou d'une transaction réalisée pour le compte de celui-ci qui diverge de l'intérêt du client ;
- ▶ Est incité à favoriser un client au détriment d'un autre ;
- ▶ Reçoit d'un tiers, autre que le client, un avantage, en relation avec un service fourni au client, autre que les commissions et rétrocessions normalement perçues pour ce service. Cet avantage peut être monétaire ou non monétaire, sous la forme de biens, de services ou de loisirs ;
- ▶ Est incité à privilégier ses propres intérêts par rapport à ceux d'un client lorsqu'ABN AMRO :
 - ▶ Est incité à fournir au client des conseils d'investissement ou une recherche en investissement partiaux ; et
 - ▶ Va profiter d'un volume d'affaires plus important avec le client.

Lors de la conception de nouveaux produits, ABN AMRO doit tenir compte de tout conflit d'intérêts potentiel qui pourrait survenir en offrant ce nouveau produit.

Identifier les conflits d'intérêts personnels

les intérêts d'un collaborateur d'ABN AMRO sont susceptibles d'impacter ceux d'ABN AMRO ou de ses clients.

Par exemple, les collaborateurs d'ABN AMRO doivent se montrer vigilants face aux conflits d'intérêts personnels qui peuvent résulter :

- ▶ d'intérêts économiques (par exemple, des actions, autres droits de propriété, participations financières et autres intérêts économiques dans des sociétés clientes ; des droits de propriété intellectuelle, des prêts accordés par ABN AMRO à une société détenue par les collaborateurs ; le fait d'être membre ou propriétaire d'un organisme ou d'une entité avec des intérêts contradictoires) ;
- ▶ de relations personnelles ou professionnelles avec des détenteurs de participation dans ABN AMRO ;
- ▶ de relations personnelles ou professionnelles avec un collaborateur de l'institution ou d'une entité au sein des filiales d'ABN AMRO (exemple : des relations familiales) ;
- ▶ du fait d'occuper un autre emploi ou du fait d'emplois précédemment occupés les années précédentes ;
- ▶ de relations personnelles ou professionnelles avec des tiers extérieurs d'importance pour ABN AMRO (par exemple le fait d'être associé à des fournisseurs de matériaux, des consultants ou tout autre prestataire de services) ; et
- ▶ d'une influence politique ou de relations politiques.

Les conflits d'intérêts personnels incluent les situations où :

- ▶ Un collaborateur agit au nom d'ABN AMRO en privilégiant directement ou indirectement son intérêt personnel ou celui de sa famille (par exemple, contractualiser avec une entreprise familiale plutôt qu'une autre entreprise qui aurait été plus adaptée à ABN AMRO) ;
- ▶ Un employé, ou l'un de ses proches, utilise le cadre professionnel pour en recevoir un bénéfice inapproprié contraire ou pouvant nuire aux intérêts d'ABN AMRO (par exemple accepter un cadeau d'un prestataire afin de privilégier ce dernier dans un processus d'appel d'offres) ;
- ▶ La loyauté ou la dépendance financière d'un collaborateur à l'égard d'autres personnes ou organisations peut nuire à son objectivité, de sorte que le collaborateur exerce ses fonctions pour ABN AMRO de façon biaisée ou préjudiciable à ABN AMRO (par exemple, un collaborateur externe travaillant à temps partiel pour ABN AMRO et également pour une autre banque).

Gestion des conflits d'intérêts

La gestion appropriée des conflits d'intérêts est avant tout une question de gouvernance et de bonne conduite. A cet égard, l'approche du Groupe en matière de prévention et de gestion des conflits d'intérêts est organisée autour de règles internes, de mesures de surveillance et de contrôle ainsi que d'actions de formation et de sensibilisation.

Le modèle des trois lignes de défense

Au sein d'ABN AMRO, la gestion des risques, à l'instar des conflits d'intérêts, suit le modèle des « 3 lignes de défense » :

- ▶ La première ligne de défense est la propriétaire du risque. Il s'agit des départements opérationnels au service des clients. Ils sont responsables de la gestion des conflits d'intérêts.
- ▶ La seconde ligne de défense est en charge de la surveillance et du contrôle indépendants du risque. Elle est composée d'équipes dédiées (Contrôle interne, Conformité) en charge de vérifier les mesures prises par les départements opérationnels et de fournir des lignes directrices

sur la gestion des conflits d'intérêts. La Direction Juridique a un rôle consultatif et supervise la mise en œuvre des règles et réglementations pertinentes.

- ▶ La troisième ligne de défense évalue de manière indépendante la gestion du risque réalisée par les première et seconde lignes de défense et apporte une opinion objective et indépendante. C'est le rôle de l'Audit Interne qui s'assure que les processus et les outils utilisés dans la gestion des conflits d'intérêts sont effectifs.

Indépendance et supervision

Les départements opérationnels poursuivent leurs activités avec un niveau d'indépendance approprié entre eux. Quand cela est nécessaire, des mesures de supervision sont mises en place pour faciliter la surveillance de la séparation des équipes afin d'assurer une gestion appropriée des conflits d'intérêts.

Processus d'escalade des conflits d'intérêts identifiés

Un processus d'escalade auprès de la Direction a été mis en place dans les cas où des conflits d'intérêts potentiels ont été identifiés. La Direction est responsable de la stratégie commerciale et doit évaluer la relation d'affaires avec un client et le potentiel risque de réputation qui pourrait en découler en définissant les règles de base d'acceptation d'un client.

Lorsque la Conformité doit rendre un avis sur la gestion d'un conflit et que celui-ci est soit négatif, soit conditionnel, si le métier décide d'accepter le risque de conformité et/ou de poursuivre, une escalade est alors nécessaire en suivant la procédure d'escalade.

Contrôle de la circulation d'informations au sein d'ABN AMRO

ABN AMRO s'est doté de contrôles et procédures efficaces en vue de contrôler la circulation en interne d'informations confidentielles auxquelles ont accès les collaborateurs et ce, afin d'éviter qu'elles ne soient utilisées à mauvais escient, potentiellement au détriment des intérêts d'un client. Les contrôles permettent de gérer les flux internes d'informations confidentielles, d'assurer une protection efficace de ces dernières, notamment contre une utilisation abusive et en dernier ressort facilitent la gestion des conflits d'intérêts au niveau opérationnel. Les collaborateurs en relation avec des clients peuvent ainsi exercer leur fonction sans être influencés par les informations détenues par d'autres départements d'ABN AMRO qui pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts potentiel ou à la perception d'un conflit d'intérêts.

Ces contrôles comprennent :

‣ Des barrières à l'information

Séparation des locaux avec accès restreint, des personnels, des lignes hiérarchiques ainsi que des dossiers et systèmes informatiques avec des accès contrôlés. Le cadre des mesures administratives inclut également l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et procédures relatives aux conflits d'intérêts.

‣ La « Muraille de Chine »

Ce dispositif qui renforce les mesures de barrières à l'information, vise à limiter le flux d'informations privilégiées des départements qui ont régulièrement accès à ce type d'informations vers ceux qui n'ont accès par la nature de leur fonction qu'à des informations publiques.

‣ Le principe du « Need to know »

Ce principe, qui complète les mesures de barrières à l'information, prévoit que les informations confidentielles ne doivent être partagées qu'avec ceux qui ont un besoin légitime de les connaître dans l'exercice de leur fonction.

Un collaborateur ne doit pas demander ou chercher à obtenir des informations confidentielles s'il n'a pas « besoin d'en connaître ». De même, il ne doit pas les utiliser à d'autres fins que celles pour lesquelles elles lui ont été fournies.

‣ Mesures d'encadrement d'une transaction spécifique

Des contrôles peuvent être provisoirement mis en place en vue de gérer les conflits d'intérêts potentiels résultant d'une transaction spécifique avec un client. Ces mesures ont pour but de préserver les intérêts d'autres clients qui pourraient être lésés par cette transaction.

Elles peuvent consister en une séparation des équipes en charge des transactions, un renforcement des barrières physiques, la mise en place de restrictions de sécurité informatiques supplémentaires... Il peut également être demandé à un collaborateur de se retirer d'une relation commerciale avec un client ou d'une transaction, par exemple dans le cas où il conseille des clients en concurrence dans la même transaction.

Toutes les mesures d'encadrement spécifiques prendront fin lorsque la transaction sera achevée ou lorsqu'ABN AMRO ne sera plus impliqué (le principe du « besoin d'en savoir » continue néanmoins de s'appliquer à toute information confidentielle communiquée par un client).

‣ Opérations des personnes liées

Les personnes liées sont les personnes qui, au sein d'ABN AMRO, ont un intérêt direct ou indirect dans le résultat des activités commerciales du Groupe. Cela inclut les membres de la Direction, les membres de leur famille proche ainsi que les entités détenues ou contrôlées par ABN AMRO.

Une gouvernance visant à encadrer les transactions réalisées par les personnels liées est nécessaire pour éviter le risque de conflits d'intérêts entre ceux de ces personnes liées et ceux d'ABN AMRO. Cette gouvernance passe par la détection, l'évaluation, l'enregistrement et la divulgation immédiate des transactions entre parties liées au marché, en suivant les mêmes procédures que celles applicables à la divulgation d'informations privilégiées.

Ces mesures garantissent que les décisions sont prises et les transactions exécutées dans des conditions de pleine concurrence.

‣ Information

L'existence et la nature d'avantages non monétaires mineurs sont décrits dans la brochure tarifaire :

« Nos collaborateurs sont susceptibles de donner et ou recevoir de tiers, comme des producteurs de produits financiers, des courtiers, des CGP,

des invitations à des séminaires ou réunions d'information assortis de repas ou de présents de faible valeur (ces présents pouvant toutefois être rejetés en cas de conflit d'intérêts potentiels ou s'ils sont estimés inappropriés). Ils peuvent également recevoir de tiers des informations ou documents relatifs à des instruments financiers ou des analyses de marché non substantielles ».

‣ Rémunération

La rémunération d'un collaborateur peut influencer son comportement. ABN AMRO a mis en place des politiques et procédures en matière de rémunération pour prévenir l'utilisation de structures de rémunération qui pourraient inciter les collaborateurs à agir à l'encontre de leurs responsabilités, des exigences réglementaires ou du Code de conduite d'ABN AMRO.

‣ Formation et surveillance

Les collaborateurs sont formés sur la problématique des conflits d'intérêts de manière régulière. Les procédures d'ABN AMRO prévoient des mesures de reporting et de surveillance sur l'efficacité des politiques et procédures de gestion des conflits d'intérêts.

‣ Cadeaux

La politique « Cadeaux et avantages » (108-30-17) d'ABN AMRO décrit les règles et principes qui régissent l'acceptation et la fourniture de cadeaux et autres avantages, afin que ceux-ci ne nuisent pas au devoir des collaborateurs d'agir dans le meilleur intérêt du client ou d'ABN AMRO.

‣ Activités extérieures

La politique « Activités extérieures et investissements privés » (108-30-16) d'ABN AMRO décrit les règles et principes qui encadrent la notification, l'évaluation et le suivi des activités extérieures des collaborateurs afin d'éviter que les activités extérieures des employés ne soient en conflit avec leurs activités professionnelles dans le Groupe.

‣ Transactions personnelles

Les transactions personnelles des collaborateurs sur des instruments financiers pour leur propre compte sont régies par des politiques et procédures visant à garantir que ces transactions ne constituent pas un abus de marché et que les conflits d'intérêts liés à ces transactions soient évités ou gérés de manière appropriée (cf Politique relative aux transactions personnelles des collaborateurs 101-10-14).

‣ Investissements privés

Les investissements privés réalisés par des collaborateurs, tels que par exemple dans des sociétés privées (non cotées en bourse), des hedge funds, des SCI... doivent également être enregistrés et approuvés en interne afin de garantir la prévention et la gestion de tout conflit d'intérêt potentiel lié à ces investissements.

‣ Devoir de conseil (« duty of care »)

Les collaborateurs doivent avoir la compétence, les connaissances et l'expertise requises pour l'exercice de leur activité professionnelle et doivent agir de manière professionnelle, honnête, loyale et transparente.

Lors de la fourniture de services d'investissement, les collaborateurs agissent dans le meilleur intérêt du client.

‣ Respect du secret bancaire et gestion de l'information confidentielle

Les collaborateurs doivent protéger la confidentialité des informations qui leur sont confiées par les clients. Les collaborateurs respectent les barrières à l'information mises en place entre les départements, les entités et / ou les équipes et respectent les règles de gestion de l'information confidentielle.

‣ Influence extérieure

Les collaborateurs font en sorte que les relations d'affaires soient basées strictement sur des décisions professionnelles saines et équitables.

Ils exercent un jugement fondé sur un examen équitable de toutes les informations et points de vue pertinents, sans influence induite ou la prise en compte d'intérêts extérieurs inappropriés.

‣ Intérêts externes

Les collaborateurs qui ont des intérêts non professionnels en commun avec des clients, doivent s'abstenir de prendre des décisions quand ils sont concernés par un conflit d'intérêts qui complique l'exercice de leur fonction au sein du Groupe.

Les collaborateurs qui ont des intérêts externes ne sont pas impliqués dans la gestion ou le suivi des éventuelles relations d'affaires en lien avec ces intérêts. Dans le cas contraire, des garanties appropriées doivent être mises en place pour gérer les conflits d'intérêts.

Rôles et responsabilités

‣ La Direction

La Direction (tel que spécifié à la section 1.2) est responsable de la mise en place, de la validation et de la supervision de la mise en œuvre et du maintien de cette politique ainsi que d'autres politiques spécifiques liées aux conflits d'intérêts.

La Direction a la responsabilité de superviser l'identification, l'enregistrement, l'escalade et la gestion des conflits d'intérêts lorsqu'ils se produisent en fonction de leurs différents domaines de responsabilité.

Les membres de la Direction se doivent de promouvoir une culture qui met l'accent sur le traitement éthique des clients et la gestion loyale des conflits d'intérêts.

Les conflits avec les membres et potentiels membres de la Direction

En particulier, il est important qu'ils aient conscience que des conflits d'intérêts peuvent survenir au sein même de la Direction et entraver la capacité de ses membres à prendre des décisions objectives et impartiales dans le meilleur intérêt des clients ou d'ABN AMRO.

Ces types de conflits d'intérêts (potentiels) sont régis par :

- ▶ La politique d'adéquation (101-45-01)
- ▶ Les règles d'encadrement du Directoire
- ▶ Les standards relatifs aux transactions avec des parties liées

Les membres de la Direction doivent analyser les situations où de potentiels conflits d'intérêts pourraient survenir et déterminer si ces derniers sont susceptibles d'entraver l'impartialité requise par la fonction.

- ▶ Les collaborateurs

Les collaborateurs ont la responsabilité d'identifier et gérer les conflits d'intérêts au quotidien ainsi que de se conformer à la présente politique et aux autres règles et procédures relatives à l'identification, l'enregistrement, l'escalade et la gestion des conflits d'intérêts.

Tout collaborateur se doit de remonter rapidement toute problématique éventuelle de conflit d'intérêts à son responsable hiérarchique ou à la Direction de la Conformité afin que le conflit éventuel soit analysé, géré et résolu de manière appropriée. Pour précision, les membres de la Direction sont considérés comme des collaborateurs au sens de cette politique et sont donc soumis aux mêmes exigences.

Enregistrement des conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts identifiés par ABN AMRO dans la poursuite de ses activités doivent être correctement enregistrés. À cette fin, ABN AMRO a mis en place différents systèmes à savoir le registre des conflits d'intérêts, la liste d'exemples spécifiques, le catalogue des conflits d'intérêts (décrits ci-dessous), l'outil utilisé par la Controlroom (pour les conflits d'intérêts liés aux opérations envisagées par Corporate Finances) auxquels s'ajoutent des outils de déclaration des conflits personnels liés aux cadeaux, aux activités professionnelles extérieures et aux investissements privés.

- ▶ Catalogue des conflits d'intérêts

ABN AMRO tient à jour un «Catalogue des conflits d'intérêts» (le «Catalogue») qui recense les situations qui constituent ou conduisent à des conflits d'intérêts dans l'organisation, tant au niveau institutionnel que pour les collaborateurs, y compris les situations qui entraînent un risque important de préjudice pour les clients. Le Catalogue est représenté sous la forme d'une taxonomie ce qui signifie que les conflits d'intérêts présentant des caractéristiques communes sont regroupés en une seule et même catégorie.

Le Catalogue a pour but de créer une vue d'ensemble de toutes les catégories de conflits d'intérêts identifiés inhérents aux activités d'ABN AMRO et les mesures d'atténuation qu'ABN AMRO a mises en place afin d'éviter, de prévenir le conflit d'intérêts ou d'atténuer tout préjudice aux intérêts des parties concernées.

En outre, il est destiné à sensibiliser les collaborateurs aux différents conflits d'intérêts au sein d'ABN AMRO et sert de référence pour identifier et enregistrer tout conflit d'intérêts, y compris ceux qui ne figurent pas encore dans le Catalogue.

Le Catalogue couvre toutes les activités et fonctions supports d'ABN AMRO et facilite la gestion des conflits d'intérêts, qu'ils soient liés aux intérêts des clients, des fournisseurs, d'ABN AMRO ou de ses collaborateurs.

La Conformité est responsable de la mise à jour du Catalogue et s'assure qu'elle évalue périodiquement, en liaison avec les activités et les fonctions, son exhaustivité.

- ▶ Liste d'exemples spécifiques de conflits d'intérêts (non-exhaustive)

Afin d'étayer le Catalogue des conflits d'intérêts, ABN AMRO tient à jour une «Liste d'exemples spécifiques» (non exhaustive) pour chaque catégorie de conflit d'intérêts. Comme les conflits d'intérêts peuvent revêtir diverses formes, souvent étroitement liées et pouvant se

chevaucher, la liste d'exemples a pour but de fournir aux collaborateurs des scénarii par catégorie de conflit d'intérêts sur la manière dont il peut survenir. Tous les conflits d'intérêts rencontrés par les collaborateurs peuvent ne pas être spécifiquement décrits dans la liste d'exemples spécifiques, mais néanmoins ils peuvent faire partie d'une catégorie identifiée dans le Catalogue. Il devrait alors être possible de relier cette situation spécifique, à l'aide de la liste d'exemples, à la catégorie de conflit d'intérêts correspondante.

La Conformité est responsable de la mise à jour de la liste d'exemples spécifiques.

- ▶ Registre des conflits d'intérêts

ABN AMRO tient notamment un registre des conflits d'intérêts via I-Comply¹ dans lequel les collaborateurs doivent enregistrer tout conflit d'intérêts personnel afin d'assurer que le conflit d'intérêt identifié est correctement enregistré avec les mesures associées pour le gérer. Les responsables hiérarchiques sont tenus d'examiner l'enregistrement réalisé par le collaborateur et, le cas échéant, les mesures de contrôle associées, afin d'approuver ou de rejeter l'enregistrement.

L'enregistrement dans I-Comply est obligatoire pour :

1. Tout conflit d'intérêts découlant de liens personnels (par exemple, relations familiales avec un client), d'anciennes relations de travail et de la possession d'informations confidentielles reçues en dehors du cadre professionnel, qui, s'il n'est pas géré correctement, pourrait influencer négativement les motivations ou la prise de décision du collaborateur. A noter que les activités professionnelles extérieures, les cadeaux et les investissements privés doivent également être enregistrés dans I-Comply mais dans un module distinct.
2. Tout autre conflit d'intérêts personnel relevant d'une nouvelle catégorie de conflit qui n'aurait pas encore été identifiée par la Banque (et qui n'est donc pas lié à des transactions personnelles, des cadeaux, des activités professionnelles extérieures, des investissements privés, des liens personnels, d'anciennes relations de travail ou à la possession d'informations confidentielles reçues en dehors du cadre professionnel) et qui, s'il n'est pas géré correctement, pourrait influencer négativement les motivations ou la prise de décision du collaborateur.

Au sein d'ABN AMRO, des conflits d'intérêts entre des activités peuvent survenir et doivent être gérés de manière permanente au niveau institutionnel. Les conflits d'intérêts entre activités ne nécessitent pas d'être enregistrés dans I-Comply car ils sont déjà enregistrés dans le catalogue des conflits d'intérêts d'ABN AMRO avec les mesures associées pour les gérer. C'est le cas par exemple du conflit qui résulte du fait qu'ABN AMRO fournit à la fois des services de négociation et de conseil². Un collaborateur qui identifie un conflit d'intérêts professionnel qui ne serait pas encore enregistré dans le Catalogue doit le signaler à la Direction de la Conformité.

Enfin, les conflits liés aux opérations réalisées par le département Corporate Finance (par exemple, fournir un financement à des entreprises clientes intéressées par l'achat de la même société cible) sont également hors du champ d'application de l'enregistrement dans I-Comply car ils sont déjà enregistrés par la Controlroom.

La Conformité est responsable de la révision périodique du registre afin d'évaluer si :

1. Un conflit d'intérêts nouvellement identifié justifie l'ajout d'une nouvelle catégorie au Catalogue et la mise en place de mesures associées ; ou
2. De nouveaux exemples doivent être ajoutés à une catégorie de conflit d'intérêts dans la Liste d'exemples spécifiques.

Reporting et surveillance

La qualité et l'efficacité de la gestion des conflits d'intérêts sont contrôlées périodiquement par la première ligne de défense et testées par la seconde ligne de défense, par le biais de contrôles établis par le service Monitoring Controls & Testing (MC&T).

Ces contrôles MC&T qui encadrent les processus de gestion des conflits d'intérêts sont définis par la première ligne de défense, de concert avec la seconde ligne, afin d'identifier, de prévenir, de gérer et d'atténuer les risques de manière adéquate, en tenant compte notamment des exigences des politiques internes ainsi que des données issues des exercices d'évaluation des risques, tels que l'évaluation systématique du risque d'intégrité (SIRA).

¹ Dans les entités où I-comply n'a pas encore été implémenté, un registre des conflits d'intérêts doit être maintenu localement.

² Le Groupe NOBC ne fournit pas de service de négociation.