

Politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts

Sommaire

1. Fondements

- 1.1 Définition
- 1.2 Cadre réglementaire
- 1.3 Objectif de la politique d'Armorique Habitat

2. Rôles et responsabilités au sein du Groupe

- 2.1 Direction de la conformité et du Contrôle Permanent (DCCP)
- 2.2 Responsable de la conformité d'Armorique Habitat
- 2.3 Rôle de l'organe de direction

3. Dispositif

3.1 Identification et détection des conflits d'intérêts

- 3.1.1 Critères de détection
- 3.1.2 Cartographie des risques
- 3.1.3 Détection des situations de conflit d'intérêt

3.2 Prévention des conflits d'intérêts

- 3.2.1 Règles de bonne conduite
- 3.2.2 Code intérieur
- 3.2.3 Politique de rémunération
- 3.2.4 Sensibilisation des collaborateurs
- 3.2.5 Recensement des mandats sociaux

3.3 Gestion des conflits d'intérêts

3.4 Déclaration et suivi des conflits d'intérêts

- 3.3.1 Déclaration des conflits d'intérêts
- 3.3.2 Suivi des conflits d'intérêts
- 3.3.3 Information des clients

4. Contrôle du dispositif et sanctions

4.1 Contrôle du dispositif

4.2 Sanctions

- 4.2.1 Sanctions administratives et disciplinaires
- 4.2.2 Sanctions judiciaires

5. Annexes

1. Fondements

1.1 Définition

Il existe une pluralité d'intérêts qui peuvent entrer en conflit : familiaux/amicaux, économiques, politiques, syndicaux, associatifs,... L'intérêt peut être direct ou indirect, concerner une personne ou ses proches, être passé, présent ou futur.

Par conflit d'intérêts, on entend toute situation professionnelle dans laquelle le pouvoir d'appréciation ou de décision d'une personne, d'une entreprise ou d'une organisation, peut être influencé ou altéré, dans son indépendance ou son intégrité, par des considérations d'ordre personnel ou par un pouvoir de pression émanant d'un tiers.

Le conflit d'intérêt peut également se définir comme une situation qui naît quand l'exercice indépendant, 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.

Plusieurs types de conflit d'intérêts peuvent être identifiés:

- le conflit « potentiel » : lorsqu'il n'existe pas encore car aucun lien direct entre les intérêts de la personne et sa fonction n'est encore établi ;
- le conflit « apparent » : quand aucun intérêt suspect n'a pu être prouvé, mais que seule une analyse de la situation permettra d'écarter tout doute sur la probité de la personne suspectée ;
- le conflit « réel » : lorsqu'il est avéré qu'un intérêt personnel peut venir influencer le comportement de la personne exerçant ses fonctions professionnelles ;
- le conflit d'intérêts « perçu » : celui qui existe dans l'esprit du public.

En conséquence, il y a « conflit d'intérêts » lorsque les intérêts individuels de la personne entrent, sont susceptibles d'entrer ou semblent entrer en conflit d'une façon ou d'une autre avec les intérêts d'Armorique Habitat et/ou de la clientèle.

Enfin, il convient de préciser que le conflit d'intérêts n'est pas interdit. Ce sera uniquement le cas si le conflit d'intérêts présente un risque important et s'il n'est pas possible de prévenir, d'atténuer de manière adéquate ou de gérer le conflit d'intérêts en vertu des règles écrites d'Armorique Habitat.

De plus, la situation de conflit d'intérêts peut conduire à des sanctions disciplinaires en cas de manquement au devoir de loyauté à l'égard de l'employeur, voire peut dégénérer et caractériser certains des éléments constitutifs d'infractions pénales susceptibles d'être reprochées à Armorique Habitat, ses dirigeants et/ou ses salariés (délit de corruption privée par exemple).

1.2 Cadre réglementaire

Les normes externes ou internes applicables sont notamment :

- la présente politique de gestion des conflits d'intérêt
- le règlement intérieur d'Armorique Habitat,
- les normes professionnelles en vigueur (CCH),
- les décisions des dirigeants effectifs prises en application des orientations de l'organe de Surveillance.

De manière générale, en tant que filiale d'un établissement assujéti :

- o Directive 2013/36/UE du parlement européen et du conseil du 26 juin 2013 (CRD IV)

- o Réglementation sur la Distribution d'Assurances (DDA) : directive 2016/97 (articles 19, 25, 27 et suivant), règlement délégué 2017/2359 (chapitre II), articles L521-1 et suivants et L522-1 et suivant du code des assurances, règlement délégué 2021/1257 (article 2 modifiant le règlement délégué 2017/2359)
- o Réglementation pour les marchés d'instruments financiers (MIF II) : directive 2014/65 (articles 9, 16, 23 et suivant et 27), règlement délégué 2017/565 (articles 27, 29, 33 et suivants), règlement délégué 2021/1253 (article 1 modifiant le règlement délégué 2017/575)
- o Réglementation UCITS, notamment directive déléguée 2021/1270 (article 1 modifiant la directive 2010/43)
- o Réglementation AIFM, notamment règlement délégué 2021/1255 (article 1 modifiant le règlement délégué 231/213)
- o Règlement Abus de marché 596/2014
- o Code Monétaire et Financier : articles L.511-34 et suivants, article L.533-10
- o Arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissements soumises au contrôle de l'ACPR
- o Règlement général de l'AMF : articles 313-4 et suivant, articles 313-20, 318-12 et suivants, 321-42 et suivants et 321-46 et suivants
- o BCE - Guide relatif à l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence de décembre 2021
- o Orientations EBA 2017/11 sur la gouvernance interne, mises à jour en juillet 2021 intégrant les dispositions en matière d'octroi de prêt aux membres des organes de direction
- o Orientations EBA 2017/12 sur l'évaluation de l'aptitude des membres de direction et des titulaires de postes clés
- o Orientations EBA/GL/2019/02 du 25 février 2019 relatives à l'externalisation
- o Recommandation 2023-R-01 du 17 juillet 2023 sur la mise en œuvre de certaines dispositions issues de la directive (UE) 2016/97 sur la distribution d'assurances
- o ESMA35-43-3565 03/04/2023 - Orientations concernant certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la directive MiFID II
- o Les normes professionnelles/déontologiques édictées, notamment par le Medef et l'AFA (Guide pratique des conflits d'intérêts dans l'entreprise – Transparency International France 2018)

Les dispositifs propres au groupe CMarkéa faisant référence à la prévention et à la gestion des situations de conflits d'intérêts :

- o Charte Ethique Groupe
- o Procédure de nomination des dirigeants et représentants permanents du Crédit Mutuel Arkéa,
- o Charte de l'administrateur représentant permanent du Crédit Mutuel Arkéa
- o Charte de contrôle interne groupe
- o Politique prescription groupe
- o Dispositif de gestion des prestations de service

1.3 Objectif de la politique d'Armorique Habitat

Le Groupe Arkea, auquel Armorique Habitat appartient, de par ses activités diverses, est exposé au risque de conflit d'intérêt.

La présente politique a pour objectif de préciser les modalités d'application du dispositif cadre Groupe de gestion des conflits d'intérêts au sein d'Armorique Habitat.

En effet, conformément à l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne, en cas de non-respect de dispositions de nature législative ou réglementaire, règles déontologiques, instructions des dirigeants effectifs prises en application des orientations de l'organe de surveillance, le Groupe s'expose à un risque de sanction judiciaire, administrative ou disciplinaire, de perte financière significative ou d'atteinte à la réputation.

Afin de satisfaire aux obligations réglementaires et afin de protéger sa réputation et les intérêts de ses clients, Armorique Habitat s'est dotée d'une politique de gestion des conflits d'intérêts qui repose sur des règles et procédures communes applicables à son activité.

En matière de conflits d'intérêts, les obligations réglementaires peuvent être résumées ainsi :

- prévenir et détecter les situations de conflits d'intérêts,
- établir une politique de gestion des conflits d'intérêts,
- établir une cartographie des risques de conflits d'intérêts,
- tenir un registre des situations de conflits d'intérêts,
- prendre toutes les mesures raisonnables destinées à empêcher que les conflits d'intérêts ne portent atteinte aux intérêts de leurs clients,
- informer les clients lorsque les mesures prises ne suffisent pas à garantir, avec une certitude raisonnable, que le risque de porter atteinte aux intérêts des clients sera évité.

2. Rôles et responsabilités au sein du Groupe

2.1 Direction de la Conformité et du Contrôle Permanent (DCCP)

La DCCP intervient dans le processus de prévention et de gestion des conflits d'intérêts au niveau du Groupe :

- en relation avec les responsables de la conformité des entités en cas de conflit potentiel pour les assister dans la gestion du conflit d'intérêts ;
- en cas de conflit impliquant plusieurs entités du Groupe, pour gérer le conflit d'intérêts ;
- lorsque le conflit d'intérêt concerne une entité ne disposant pas de responsable de la conformité, la DCCP a compétence pour gérer le conflit d'intérêts ;
- lorsque le conflit d'intérêt implique un cadre dirigeant d'une entité du Groupe.

Pour les situations de conflits d'intérêts directement gérées par la DCCP, un registre des conflits d'intérêts est tenu à jour par le Responsable de la DCCP.

La DCCP joue également un rôle de conseil pour les entités du Groupe afin de prévenir le risque de conflits d'intérêts. Dans ce cadre, la DCCP peut se prononcer sur l'existence ou non d'un conflit d'intérêt dans certaines situations (prise de participation, nomination, recrutement, rémunérations,...).

Par ailleurs, dans le cadre des procédures de nomination, la DCCP réalise une analyse visant à identifier d'éventuels conflits d'intérêts.

Enfin, au titre de son rôle de pilotage de la conformité Groupe, la DCCP informe régulièrement et au moins une fois par an, le CCCP Groupe de l'efficacité des politiques de prévention et de gestion des conflits d'intérêts ainsi que des situations de conflits d'intérêts nécessitant son attention, sur l'ensemble du périmètre Groupe.

2.2 Responsable de la conformité d'Armorique Habitat

Le responsable de la conformité d'Armorique Habitat rédige et tient à jour la déclinaison opérationnelle du dispositif cadre Groupe par son entité. Il soumet cette déclinaison à la DCCP pour validation avant mise en application.

Sur la base de la cartographie des risques définie pour Armorique Habitat au regard des spécificités de l'activité, il détermine les actions préventives à engager. Il a pour mission de gérer les conflits d'intérêts impliquant Armorique Habitat et d'assurer le suivi des conflits d'intérêts y compris des conflits d'intérêts non résolus. Il informe régulièrement la DCCP et mène des actions de sensibilisation et de formation des opérationnels au sein d'Armorique Habitat. Enfin, il informe régulièrement le CODIR et le conseil d'administration d'Armorique Habitat de l'efficacité des politiques de prévention et de gestion des conflits d'intérêts ainsi que des situations de conflits d'intérêts nécessitant son attention.

2.3 Rôle de l'organe de direction

L'organe de direction d'Armorique Habitat dans sa fonction de surveillance est responsable de l'approbation et de la supervision de la mise en œuvre et du maintien de la politique destinée à recenser, évaluer, gérer et atténuer ou éviter les conflits d'intérêts avérés et potentiels tant au niveau d'Armorique Habitat, qu'entre les intérêts d'Armorique Habitat et les intérêts privés du personnel, y compris les membres de l'organe de direction, qui pourraient avoir une incidence défavorable sur l'exercice de leurs attributions et responsabilités.

Le responsable de la conformité d'Armorique Habitat recense et documente les conflits d'intérêts existants au niveau de l'organe de direction. Il émet un avis sur la gestion des conflits d'intérêt à l'attention du comité de direction chargé d'évaluer, gérer et atténuer ou éviter tous les conflits d'intérêts avérés ou potentiels existants à son niveau, individuellement et collectivement.

3. Dispositif

3.1 Identification et détection des conflits d'intérêts

3.1.1 Critères de détection

Un conflit d'intérêts peut être lié au non-respect d'un des principes suivants :

- primauté des intérêts du client (pression commerciale, incitation financière, avantage, possibilité de gain financier, d'éviter une perte financière aux dépens du client, intérêt au résultat d'un service fourni, d'une transaction réalisée...),
- équité dans le traitement des clients (traitement privilégié d'un client),
- séparation des activités (séparation insuffisante entre certaines activités au sein d'une entité ou entre entités du Groupe susceptibles de faciliter la diffusion d'informations confidentielles ou privilégiées),
- indépendance des fonctions (influence inappropriée ayant pour conséquence de priver de la personne concernée de sa liberté de jugement).

Des critères, non cumulatifs, doivent être pris en compte par Armorique Habitat afin d'identifier des conflits d'intérêts :

- gain financier ou empêchement d'une perte financière au détriment d'un client,
- motivation à favoriser les intérêts d'un client plutôt que ceux d'un autre,
- bénéfice perçu d'une autre personne que le client en relation avec l'activité de distribution fournie au client,

- même activité professionnelle que le client.

3.1.2 Cartographie des risques

La cartographie des risques a pour objet de déterminer les conflits d'intérêts potentiels au regard des activités exercées au sein d'Armorique Habitat ou des situations rencontrées dans sa vie sociétale.

Les conflits peuvent exister entre :

- un collaborateur et un client,
- Armorique Habitat et un client,
- Armorique Habitat et une autre entité du groupe,
- entre Armorique Habitat et un partenaire,
- entre clients,
- entre les intérêts personnels et les intérêts professionnels d'un collaborateur/dirigeant...

Armorique Habitat a cerné, en fonction de ses spécificités, les activités/personnes les plus exposées au risque de conflit d'intérêts et bâti en conséquence sa propre cartographie des risques.

La cartographie recense également les conflits d'intérêts du personnel, y compris les intérêts des membres de leur famille les plus proches, au regard notamment de relations personnelles ou professionnelles actuelles mais également de relations personnelles ou professionnelles antérieures (intérêts économiques, autre emploi et emploi antérieur dans le passé récent, relations personnelles ou professionnelles avec des parties intéressées externes,...).

Par ailleurs, la cartographie couvre spécifiquement le risque de conflits d'intérêts au niveau de l'organe de direction. Elle doit fournir des orientations concernant la détection et la gestion de conflits d'intérêts susceptibles d'entraver la capacité des membres de l'organe de direction à adopter des décisions objectives et impartiales.

La cartographie des risques intègre également les conflits d'intérêts liés à l'externalisation de prestations.

Le responsable de la conformité détermine l'importance des risques au regard des spécificités d'organisation et du mode de fonctionnement d'Armorique Habitat. Une revue régulière de la cartographie est réalisée par le responsable de la conformité d'Armorique Habitat.

La « Cartographie des risques de conflits d'intérêts et de corruption » en annexe 2 détaille des conflits d'intérêts potentiels ou existant au regard des activités d'Armorique Habitat.

3.1.3 Détection des situations de conflit d'intérêt

Au sein d'Armorique Habitat, les situations susceptibles de faire naître un conflit d'intérêts sont notamment :

- la nomination des dirigeants,
- les décisions prises dans les instances de gouvernance,
- l'activité de construction (attribution des marchés),
- l'activité de réhabilitation (service patrimoine/attribution des marchés),
- les opérations de croissance externe (achat de patrimoine),
- les politiques de rémunération,
- les opérations de mécénat et de sponsoring (via sa Commission de Solidarité Locataires)

Dans le cas où une situation de conflit d'intérêt est suspectée, il convient d'analyser le risque réel de conflit d'intérêts potentiel/réel/perçu. Cette analyse porte, selon les situations, sur les points suivants (liste non exhaustive) :

- fonction du salarié/dirigeant concerné et ligne hiérarchique
- activités d'Armorique Habitat,
- organisation d'Armorique Habitat,
- existence ou non de mesure de séparation des activités,
- participation à des comités/instances,
- mandats au sein/en dehors du Groupe,
- liens capitalistiques, liens d'affaires,
- actionnariat d'Armorique Habitat,
- existence d'une rémunération variable et critères de rémunération,
- informations confidentielles/privilégiées,
- portefeuille clients du salarié concerné,
- fonction antérieure,
- liens familiaux/professionnels.

Une liste des principaux points d'analyse est présentée en annexe 1.

3.2 Prévention des conflits d'intérêts

3.2.1 Règles de bonne conduite

Armorique Habitat informe chaque nouveau collaborateur des règles de bonne conduite, intégrées au livret d'accueil (politique conflit d'intérêts et procédure) et les rappelle chaque année à la totalité des collaborateurs.

L'ensemble des documents est disponible sur un fichier partagé.

Une déclaration de détention de mandats sociaux est complétée pour chaque entrée et actualisée une fois par an pour l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, le Groupe Crédit Arkéa promeut en son sein la Charte Ethique Groupe, en cohérence avec la Raison d'Être et la qualité d'Entreprise à Mission de Crédit Mutuel Arkéa. Cette charte décline les comportements attendus des collaborateurs de toutes les entités du Groupe. Le document est mis à disposition des collaborateurs d'Armorique Habitat sur le drive AH_F_procédures.

3.2.2 Code intérieur

Armorique Habitat dispose d'un règlement intérieur qui contient le code de conduite rappelant les règles applicables aux collaborateurs.

3.2.3 Politique de rémunération

La politique de rémunération d'Armorique Habitat intègre des mesures destinées à éviter les conflits d'intérêts : validation de toutes les rémunérations et augmentations par le directeur général sur proposition du CODIR ou de la Secrétaire générale. Elles favorisent notamment une gestion saine et effective des risques et sont conformes à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et intérêts à long terme d'Armorique Habitat.

3.2.4 Sensibilisation des collaborateurs

Des actions de sensibilisation et de formation sont conduites chaque année, notamment pour les collaborateurs les plus exposés.

3.2.5 Recensement des mandats sociaux

Afin de prévenir les situations de conflits d'intérêts, le responsable de la conformité d'Armorique Habitat recense, sur une base déclarative, les mandats sociaux exercés à titre privé ou professionnel par les collaborateurs d'Armorique Habitat. Il est précisé que les mandats sociaux des dirigeants et mandataires sociaux du Groupe sont recensés au niveau du Secrétariat général du Groupe dans le cadre de leur nomination et en cas de renouvellement des mandats. Une analyse des conflits d'intérêts est conduite à cette occasion. En cas de conflit d'intérêt identifié, le responsable de la conformité d'Armorique Habitat est informé et la situation doit être consignée au registre d'Armorique Habitat.

Armorique Habitat, compte tenu de son statut de bailleur social ne dispose pas de moyens d'investigation lui permettant de disposer d'éléments exhaustifs supplémentaires.

3.3 Gestion des conflits d'intérêts

Lorsqu'une situation de conflit d'intérêts est détectée, les mesures suivantes peuvent notamment être prises :

- travaux de formalisation (mesures à prendre sous forme de procédures afin de prévenir la réalisation de la situation détectée)
- solution matérielle (localisation, habilitation, conservation et mode de transmission de l'information),
- solution organisationnelle (indépendance, rattachement hiérarchique, séparation des fonctions, mode de rémunération, rotation des salariés sur les fonctions sensibles).

Il convient de distinguer selon que le conflit d'intérêts est permanent/récurrent ou qu'il est ponctuel (par exemple une transaction, la sélection d'un prestataire de services etc.). Dans le 1er cas, le conflit d'intérêts doit être géré de manière permanente alors que s'il est ponctuel, une mesure préventive unique peut être suffisante. S'agissant des membres de l'organe de direction, des mesures préventives spécifiques peuvent être mises en place.

Chaque cas de conflit d'intérêt doit être traité de manière individuelle.

Toutefois, la mise en place de la règle des 4 yeux permet de répondre préventivement à certaines situations (paiement de factures...).

A noter qu'afin de garantir l'impartialité du traitement des signalements et d'éviter toute situation de conflits d'intérêts, il est interdit à un collaborateur mis en cause, ou lié à une personne mise en cause dans un signalement ou à l'objet du signalement, de participer au traitement de celui-ci

3.4 Déclaration et suivi des conflits d'intérêts

3.4.1 La déclaration des conflits d'intérêts

Toute situation avérée ou simplement potentielle de conflit d'intérêt doit être portée sans délai à la connaissance du responsable de la conformité d'Armorique Habitat.

Cette obligation vise les conflits d'intérêts impliquant les collaborateurs, dirigeants, mandataires sociaux, y compris les intérêts des membres de leur famille les plus proches, qui sont nés de relations personnelles ou professionnelles actuelles mais également de relations personnelles ou professionnelles antérieures.

Dans le cas où le mandat ou les fonctions professionnelles à l'origine du conflit d'intérêt ont pris fin, le risque de conflit d'intérêt est maintenu pendant 12 mois à compter de la fin du mandat ou des fonctions professionnelles. Cette durée peut être allongée en fonction du risque que présente le conflit d'intérêts

La présente politique d'Armorique Habitat fixe les modalités de déclaration et de communication au responsable de la Conformité.

Un modèle de fiche de déclaration figure en annexe 3.

Le responsable de la conformité d'Armorique Habitat est habilité à gérer toute remontée de conflit d'intérêts (sauf situation relevant de la DCCP, cf point 2.1). Il analyse la nature, les causes et les conséquences du conflit d'intérêts identifié et prend les mesures d'urgence appropriées afin d'en limiter les conséquences immédiates. Il veille à assurer une confidentialité renforcée durant la phase de vérification de l'information. Dans le cas où un conflit d'intérêts identifié est susceptible de concerner d'autres entités du Groupe ou un cadre dirigeant, la DCCP est compétente.

3.4.2 Suivi des conflits d'intérêts

Armorique Habitat dispose d'un registre des conflits d'intérêt permettant :

- de consigner les activités/situations sensibles,
- de recenser les conflits d'intérêts gérés,
- d'assurer le suivi des conflits d'intérêts non résolus.

La mise en œuvre des mesures est assurée par le responsable de la conformité d'Armorique Habitat.

Enfin, le registre fait l'objet d'une revue périodique afin de :

- mettre à jour le suivi des différentes situations et, le cas échéant, de clore les fiches de consignation,
- s'assurer de la mise en œuvre des mesures définies pour encadrer chaque situation de conflit d'intérêts consignée.

3.4.3 Information des clients

Armorique Habitat s'engage à informer ses clients des liens de dépendance ou liens d'affaires susceptibles de conflit d'intérêt. Ainsi, lorsque les mesures prises pour gérer les conflits d'intérêts ne sont pas suffisantes, une information peut être donnée à la clientèle sur un support durable à la demande ou avec l'accord du responsable de la conformité. L'information donnée aux clients sur la situation de conflit d'intérêts doit être suffisamment détaillée sur le conflit d'intérêts, ses sources, sa nature, ses conséquences, les risques que représente le conflit d'intérêt pour les clients et les mesures prises pour atténuer les risques, pour qu'ils puissent prendre une décision en connaissance de cause. Cette information peut, par exemple, être donnée dans la documentation remise aux locataires.

4. Contrôle du dispositif et sanctions

4.1 Contrôle du dispositif

Le contrôle de la bonne application du dispositif doit être réalisé par des acteurs indépendants. Le contrôle permanent de 2nd niveau est exercé par les Responsables du contrôle permanent et de la Conformité d'Armorique Habitat.

Le contrôle effectué par ces fonctions doit être réalisé en totale indépendance vis-à-vis des acteurs contrôlés : compte-tenu de la taille d'Armorique Habitat, ses effectifs ne lui permettent pas cette totale indépendance.

Le contrôle périodique d'Armorique Habitat est exercé par la Direction de l'Inspection Générale et de Contrôle Périodique (DIGCP) d'Arkéa, selon les modalités définies dans l'exercice de sa mission, par les commissaires aux comptes et les autorités de tutelle (Agence Nationale de Contrôle du Logement Social, Préfets...).

4.2 Sanctions

4.2.1 Sanctions administratives et disciplinaires

Tout collaborateur qui, à titre individuel, ne respecte pas les règles fixées par les instances de gouvernance d'Armorique Habitat, se met en situation d'encourir une sanction disciplinaire ou administrative.

De même, si Armorique Habitat enfreint une ou plusieurs dispositions législatives ou réglementaires ou recourt à des pratiques qui mettent en péril l'exécution des engagements contractés auprès de ses clients, les autorités de tutelle (notamment l'ANCOLS) peuvent engager à son encontre une procédure de sanction.

Des sanctions pécuniaires peuvent également être prononcées. Les sanctions peuvent être rendues publiques.

4.2.2 Sanctions judiciaires

Des situations découlant d'un conflit d'intérêts telles que le trafic d'influence, la prise illégale d'intérêts, la divulgation d'informations confidentielles ou fausses sont susceptibles de constituer des infractions à la législation pénale.

5. Annexes

Annexe 1 : analyse du cas de conflit d'intérêts

Chaque situation de conflit d'intérêt nécessite une analyse préalable.

Pour ce faire, il convient, à minima, de se poser les questions suivantes :

- quels sont les intérêts en jeu ? Liens de proximité personnelle, liens de parenté, intérêts financiers, liens capitalistiques/d'affaires, situation de concurrence, engagements politiques, associatifs... ?
- quelle est l'importance du conflit potentiel ? Coût, perturbations organisationnelles, réputation, conséquences long terme pour l'entreprise... ?
- quelle est la situation de la personne concernée ? Fonctions en cours et antérieures, pression extérieure, mandats, rémunération... ?
- des informations confidentielles/privilégiées sont-elles en jeu ?
- quelle est la nature de ce cas ? Spécifique et unique sans risque de se reproduire ou cas de caractère structurel avec conflits répétitifs possibles ?

Annexe 2 : extrait de la cartographie des risques de conflits d'intérêts et de corruption

N° interne AH	N° Groupe	Risque de conflit d'intérêt : Oui/Non	Risque de corruption : Oui/non	Descriptif du conflit et/ou du risque de corruption identifié (potentiel ou existant)	Services concernés (et assimilés)	Collaborateurs concernés	Analyse du risque
Liens privilégiés - Favoriser les intérêts personnels du collaborateur (ou de l'administrateur) ou une de ses parties liées au détriment des clients / de l'établissement / du Groupe							
A1	B1, B13	Oui	Non	<p>Privilégier un collaborateur (et client) de l'entité ou du Groupe, ainsi que les personnes qui lui sont liées, proches ou parents, dans ses (leurs) opérations personnelles par rapport à la clientèle.</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - attribution d'un logement à un collaborateur (y compris sa famille et/ou ses proches) non conforme - vente d'un logement à un collaborateur (y compris sa famille et/ou ses proches) non conforme - conditions préférentielles non conformes (conditions tarifaires, octroi d'un logement non adapté à la situation familiale) - traitement administratif "allégié" (pas de justificatif de ressources). - Favoritisme dans le choix des locataires pour un logement qui passe en CAL 	Tous services	Tous collaborateurs + membres du CODIR	<ul style="list-style-type: none"> - Conflit entre l'intérêt social de l'établissement et l'intérêt particulier du collaborateur. - Non respect du principe d'équité - Non respect du règlement intérieur des commissions d'attribution des logements et d'examen de l'occupation des logements - Non respect du processus d'Appel d'offre - risque d'attribuer hors du cadre réglementaire - non respect de la décision de CAL
A2	B3	Oui	Non	<p>Utilisation d'informations sensibles par un collaborateur en sa faveur (ou d'un proche), ou en faveur d'un client, et/ou au détriment d'un autre client :</p> <ul style="list-style-type: none"> - informations privilégiées en raison de ses fonctions (résultats d'une société avant publication, données relatives aux titres cotés du Groupe...) 	Tous services	Tous collaborateurs + membres du CODIR	<ul style="list-style-type: none"> - Conflit entre l'intérêt social de l'établissement et l'intérêt particulier du collaborateur. - Non respect du principe d'équité - Non respect du règlement intérieur des commissions d'attribution des logements et d'examen de l'occupation des logements - Non respect du processus d'Appel d'offre - risque d'attribuer hors du cadre réglementaire - non respect de la décision de CAL
				<p>Privilégier un locataire et/ ou application d'un tarif préférentiel pour un loyer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favoritisme dans le choix des locataires pour un logement qui passe en CAL (y compris avec membre de la famille proche d'un collaborateur) - Application d'un tarif préférentiel pour un loyer d'un locataire (ex : un collaborateur locataire) 	Services opérationnels (Direction clientèle et Agences) et comptabilité	Services opérationnels (Direction clientèle et Agences) et comptabilité	<ul style="list-style-type: none"> - Non respect du principe d'équité - risque d'attribuer hors du cadre réglementaire - non respect du règlement intérieur des commissions d'attribution des logements et d'examen de l'occupation des logements - non respect de la décision de la CAL

Le document est tenu à jour et conservé par le Secrétariat Général sur son disque commun.

Annexe 3 : registre de consignation des conflits d'intérêts potentiels/avérés

Registre de consignation des conflits d'intérêts potentiels/avérés	
Numéro de consignation au registre	1
Nom de l'entité concernée	
Nom du service Auteur de la déclaration	
Date de consignation de la déclaration	
Nature et description du conflit d'intérêts (potentiel/avéré)	
Parties impliquées au sein de l'entité	
Parties impliquées au sein du Crédit Mutuel Arkéa	
Mesures préventives déjà existantes	
Mesures prises (prévention, information à la clientèle...) ou prévues (délais)	
Validation responsable de la conformité	
Date de mise à jour et mesures prises	