



POLITIQUE DE GESTION DES CONFLITS D'INTERET DE LA

CAISSE MUTUELLE DE GARANTIE DES INDUSTRIES MECANIQUES ET TRANSFORMATRICES DES METAUX

« CMGM »

Rédacteur	Ghizlan HOBA	Date de rédaction : 18/08/2021
Accord du Conseil d'Administration		Date de l'accord : 16/11/2021
Version	1	
Date de mise à jour	NA	
Mode de diffusion	PUBLIC	
Commentaire		

1	OBJET	2
2	OBJECTIFS	2
3	ACTEURS ET COMPETENCES	2
4	PROCEDURE	2
4.1	DEFINITION DES CONFLITS D'INTERET RETENUE PAR LA CMGM	2
4.2	IDENTIFICATION DES CONFLITS D'INTERET DE LA CMGM	3
4.3	PREVENTION ET GESTION DES CONFLITS D'INTERET	3
4.4	ACTIONS PREVENTIVES ET CORRECTIVES	5
4.5	COMMUNICATION DE LA PROCEDURE	5
4.6	CONTROLES	5

1 OBJET

La « CMGM » est exposée comme toute société à des risques liés aux conflits d'intérêt. Le présent document décrit la procédure de gestion des conflits d'intérêt de la CMGM. A noter que l'exposition à ce risque reste faible, en raison même de l'ADN de la CMGM qui est une société de caution mutuelle dont le capital est détenu majoritairement par ses propres clients. Son activité est encadrée par la loi, réglementée, et régie par ses statuts et règlement intérieur qui restreint en amont le risque de conflit d'intérêt .

2 OBJECTIFS

La présente a pour but de sécuriser la CMGM vis à vis du risque de conflit d'intérêt, dans le respect de la réglementation. Elle doit permettre à chaque collaborateur de la CMGM de respecter les bonnes pratiques de notre profession telles :

- La primauté des intérêts de ses clients,
- L'honnêteté,
- La loyauté.

Cette politique s'applique également aux membres du Conseil d'Administration, aux Dirigeants effectifs et à tout tiers intervenant pour le compte de la CMGM.

3 ACTEURS ET COMPETENCES

La CMGM intervient en donnant aux banques des garanties sur la quasi-totalité des crédits (investissement, transmission d'entreprise, caution sur marché, affacturage, ICPE ...) qu'elle consent à ses sociétaires.

➤ **Compétences de l'organe de surveillance**

Conformément aux statuts de la CMGM, le Conseil d'Administration surveille l'ensemble des risques, ce qui inclut les risques de conflit d'intérêt. Le Conseil d'Administration a les pouvoirs les plus étendus, il est donc habilité à prendre toutes les mesures qu'il jugera nécessaire pour surveiller et donner les orientations relatives au risque de conflit d'intérêt. La surveillance s'opère principalement sur la base des reporting remontés par les dirigeants effectifs lors des Conseils d'Administration et/ ou par la Responsable des Risques Opérationnels et de Conformité.

➤ **Compétences du Directeur Général « CMGM »**

Le Directeur Général définit et valide les principes de maîtrise des risques des conflits d'intérêt via la présente procédure. Il prend en compte les orientations du Conseil d'Administration. Il supervise le pilotage des reporting réalisés par la Responsable des Risques Opérationnels et de Conformité. Il statue sur les cas de suspicions détectés pour confirmer la présence d'un conflit d'intérêt, après analyse. Il prendra toutes les mesures nécessaires pour prémunir la CMGM des conflits d'intérêt. Il valide tous documents ou outils de gestion des conflits d'intérêts.

➤ **La Responsable des Risques Opérationnels et de la Conformité**

- Elle tient à jour le registre des conflits d'intérêt.
- Elle peut proposer la rédaction et la mise à jour de la procédure.
- Elle prépare les reporting et effectue les remontés d'incident au Conseil d'Administration.
- Elle actualise dans la cartographie des risques de non-conformité les éléments en lien avec les conflits d'intérêt.
- Elle peut être consultée par le Directeur Général, pour l'analyse d'une suspicion de conflit d'intérêt.

4 PROCEDURE

4.1 DEFINITION DES CONFLITS D'INTERET RETENUE PAR LA CMGM

Le Groupe BPCE 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 ». La CMGM s'aligne sur cette définition.

Le conflit d'intérêt peut intervenir auprès de plusieurs acteurs de la CMGM

- Les clients
- Les collaborateurs
- Les membres du Conseil d'Administration

La CMGM s'attachera à se protéger de tout risque de cette nature qu'il soit avéré ou potentiel.

4.2 IDENTIFICATION DES CONFLITS D'INTERET DE LA CMGM

Pour identifier un conflit d'intérêt, la CMGM devra surveiller qu'elle ne se trouve pas dans l'un des cas suivants :

- Elle s'avantage au détriment du client (exemple : CMGM réalise un gain ou évite une perte en interprétant à son avantage les règles prévues dans le règlement intérieur, et le contrat),
- Avantage un client par rapport à un autre pour des raisons financières ou matérielles,
- A la même activité que le client,
- Reçoit d'un tiers une incitation à entrer en relation avec un client, en contrepartie d'un cadeau, d'une somme d'argent ou autre avantage. Ou dans le cas d'un maintien de relation d'un client, dont on sait, que la situation financière ou économique ne permettrait pas le maintien de la relation ou le renouvellement d'une ligne d'engagement sans cette incitation.
- Laisse un préposé traiter un dossier, ou décider un point stratégique dont on sait qu'il a un intérêt direct ou indirect via sa famille ou un proche. A titre d'exemple, un collaborateur qui traiterait un dossier d'une société cliente et dont on sait que son frère est le dirigeant, ou encore prendre en compte le vote d'un Administrateur concerné par une convention de prestation avec la CMGM.

La liste est non exhaustive, toutes autres situations faisant paraître avantager une partie ou détriment d'une autre de manière disproportionnée et/ou incohérente, donnera lieu à une réflexion sur la présence ou non d'un cas de conflit d'intérêt.

4.3 PREVENTION ET GESTION DES CONFLITS D'INTERET

La détection d'un conflit d'intérêt potentiel ou avéré n'interdit pas de réaliser l'action, elle devra être toutefois accompagnée de mesure à le réduire (ex : Dans le cas d'un dossier de demande d'engagement, dont on sait que le gérant est un proche du Responsable commercial dédié ; le Directeur Général affectera la demande à un autre collaborateur qui n'a pas d'intérêt dans le dossier).

Afin de prévenir et de gérer le risque de conflits d'intérêt et de renforcer la confiance de ses clients, la CMGM s'est dotée du dispositif suivant :

- Un registre des conflits d'intérêt : Conformément aux obligations réglementaires, la CMGM s'assure d'identifier tous les risques. Elle dispose pour cela d'un registre visant à consigner et actualiser les conflits d'intérêts comportant un risque sensible d'atteinte aux intérêts d'un ou de plusieurs clients ou acteur de la CMGM. Ce registre est réalisé via un fichier Excel relatant l'historique des conflits d'intérêts ainsi que les actions prises, et recense également les risques potentiels.
- Une analyse des suspicions : Chaque suspicion de conflit d'intérêt doit donner lieu à une analyse du Responsable des Risques Opérationnels et de Conformité, qui doit être validé par le Directeur Général, en vue de mettre en place les actions nécessaires pour gérer au mieux ce risque.
- Une analyse des dirigeants dans les dossiers d'engagement : L'avis du Responsable de Risque de Crédit inclut la recherche des informations sur le dirigeant lui permettant de mettre en évidence les dossiers consentis à nos Administrateurs, à un Dirigeant effectif, à un collaborateur de manière direct ou indirect.

Par ailleurs, annuellement, la Responsable des Risques Opérationnels et de la Conformité sollicite le Responsable de Risque de Crédit pour qu'il lui communique la liste des dossiers identifiés comme étant en lien avec un Administrateur. Cette information est remontée par le Responsable des Risques Opérationnels et de la Conformité à l'ACPR dans le cadre du rapport annuel de contrôle interne, dans l'annexe dédiée.

- Information préalable en cas de nomination : Lors de la nomination d'un Administrateur ou d'un de ses représentant, la Responsable des Risques Opérationnels et de Conformité interroge ces derniers sur les liens qu'ils pourraient avoir avec la CMGM, en vue du questionnaire remis à l'ACPR. Les membres attestent des intérêts qui pourraient les exposer à un risque de conflit d'intérêt.
- Une limite des dossiers consentis aux Administrateurs soumis à une analyse contradictoire du Crédit Coopératif.

Limite de montant des engagements « CMGM »	Exercice de l'analyse contradictoire avec droit de véto au-delà de :
Garanties délivrées en faveur d'administrateurs de la «CMGM»	> 3 % des fonds propres de CMGM

Cette mesure permet en même temps de dissocier un lien d'intérêt dans un dossier avec un Administrateur. Car la décision de mettre en place un engagement, est « externalisée » au Crédit Coopératif au-delà d'un seuil fixé dans la politique de risque de crédit.

- Les conventions réglementées encadrées
La CMGM prévoit de soumettre les conventions réglementées au Conseil d'Administration dans le respect des articles L225-38 et L225-39.

Par ailleurs, elle présente un état récapitulatif à chaque l'Assemblée Générale. Ce point est également revu par les Commissaires aux comptes dans leurs rapports annuels de la CMGM.
- La mutualité : L'équité entre le client est assurée notamment par une tarification standard et non complexe, et restituable (si le client a honoré les termes de son prêt). Les dérogations doivent être justifiées auprès du Directeur Général, ce dernier valide ou non la demande de réduction ou augmentation des souscriptions. Le Directeur Général motive par écrit chaque dérogation. L'information concernant les noms des dirigeants de nos clients apparait dans le dossier d'évaluation.
- Un circuit décisionnel indépendant et à deux niveaux : les modalités organisationnelles de la CMGM permettent d'assurer l'indépendance de jugement de l'analyse financière, en particulier vis-à-vis des Responsables Commerciaux. Les dossiers sont soumis à l'étude et avis du Responsable de Risque de Crédit, puis validé par le Directeur Général dans le cadre de sa délégation. Ce schéma décisionnel permet également d'avoir un dispositif « 4 yeux », et de dissocier le risque d'incitation externe ou intérêt qui pourrait peser sur l'un deux (Directeur Général et Responsable des risques de Crédit).
- Les pratiques de rémunération des collaborateurs : les parts variables des responsables commerciaux sont fixées selon un barème intégrant très majoritairement un coefficient sur le PNB généré avec une prise en compte du secteur et de l'objectif par délégation (Ces modalités de calcul sont susceptibles d'être modifiées) A noter également à ce jour, la CMGM n'a pas recensé de lien de famille entre les différents collaborateurs à l'exception des salariés estivaux (durée du contrat de travail inférieure à 2 mois par an). De ces deux faits, le risque d'avantager un collaborateur par rapport à un autre s'en trouve réduit
- Les conflits d'intérêt entre les collaborateurs
Les différentes fonctions au sein de la CMGM sont clairement définies et séparées en particulier au niveau des métiers non commerciaux, du fait du nombre faible de ces salariés.
Concernant les Responsables Commerciaux, chacun se voit attribué un territoire géographique qui répond à une logique territoriale. Il s'agit d'un partage principalement adapté pour convenir au découpage des directions régionales du Crédit Coopératif qui peut s'associer à une prise en compte des distances kilométriques, permettant d'éviter d'avantager arbitrairement un collaborateur par rapport à un autre.
Par ailleurs, les collaborateurs sont invités dès leurs prises de fonctions à signaler tout lien qu'il pourrait avoir sur un dossier ou un sujet dont ils ont un intérêt direct ou indirect. Ils sont sensibilisés par ailleurs sur ce point lors de la formation « éthique professionnelle ».
- Les cadeaux ou équivalent
Les salariés s'engagent à déclarer tous cadeaux ou événements offerts par un client, dont le montant est supérieur à 300€, ou paraît disproportionné. En cas de doute ils doivent consulter le Directeur Général ou la Responsable des Risques Opérationnels et de Conformité.
- Formation des collaborateurs
 - Les collaborateurs sont sensibilisés lors de leur intégration au sein de la société CMGM, lors de la formation « nouvel arrivant ». Cette sensibilisation est réalisée dans le cadre d'une réunion

- d'une heure trente, tenue par la Responsable des Risques Opérationnels et de la Conformité sur les sujets réglementaires et qui inclut le risque de conflit d'intérêt.
- Une formation est délivrée par la suite. A titre d'exemple, en 2020, tous les collaborateurs ont suivi une formation sur les incontournables de l'éthique incluant le risque de conflit d'intérêt.
 - Charte déontologie et de bonne conduite : elle permet de fédérer les collaborateurs autour des valeurs attendues par la CMGM et aux bonnes pratiques de notre profession. Le risque des conflits d'intérêt fait partie intégrante de celle-ci, il est prévu une exigence de la part des collaborateurs afin d'éviter les situations les exposants à des conflits d'intérêt.
 - Surveillance des remontées des incidents, dysfonctionnements et réclamations : Dans le cadre des remontées des incidents, dysfonctionnements et réclamations, le Directeur Général et la Responsable des Risques Opérationnels et de Conformité s'assureront que ces problématiques ne découlent pas d'un conflit d'intérêt.
 - Cartographie de non-conformité : annuellement, celle-ci est revue et doit faire l'objet d'au moins un item du risque de conflit d'intérêt, et devra être ajusté en fonction de l'exposition à ce risque.

4.4 ACTIONS PREVENTIVES ET CORRECTIVES

En fonction des situations, le Directeur Général peut prendre des décisions telles que :

- Affectation d'un dossier à un autre collaborateur
- Conseiller le refus d'accepter un cadeau
- Don à une association de cadeaux disproportionnés
- Refus de faire une opération, réduire l'opération
- S'assurer que la tarification d'une prestation est en phase avec le marché
- Mettre des conditions à une entrée en relation

La liste est non exhaustive, afin de permettre au Directeur Général de prendre des actions préventives ou correctives adaptées à chaque situation.

Le Code Monétaire et Financier, la réglementation, les statuts prévoient des dispositions concernant les dirigeants (ex : convention réglementée, seuil d'engagement des opérations avec les dirigeants ...), auxquelles la CMGM s'inscrit et peut appliquer des actions supplémentaires notamment au regard des cas avérés (pas de cas avéré ce jour). Le Conseil d'Administration est habilité en sus du Directeur Général à émettre toutes actions visant à se prémunir des risques d'un conflit d'intérêt.

Dès lors qu'une situation de conflit d'intérêts se produit et lèse les intérêts du client, ce dernier doit en être informé par écrit afin de garantir la traçabilité. L'information au client sera conservée par la CMGM durant 10 ans après le remboursement des dernières souscriptions pour respecter les règles internes découlant du RGPD.

4.5 COMMUNICATION DE LA PROCEDURE

La procédure de prévention et de gestion des conflits d'intérêts de la CMGM est un document dont la diffusion est publique afin de la rendre accessible :

- Pour les clients : disponible sur son site internet sous une version dédiée au public
- Pour les salariés diffuser via le L
- Remis lors de la cooptation d'un Administrateur ou d'un de ses représentants, puis soumis à la validation pour chaque mise à jour majeure.

Enfin, la CMGM communiquera sur demande la procédure par l'une des personnes citées précédemment ou tout autre acteur en lien avec la CMGM et dont un risque de conflit d'intérêt est probable.

4.6 CONTROLES

Un contrôle annuel est réalisé par la Responsable des Risques Opérationnels et de Conformité .