

RESUME DE LA POLITIQUE DE GESTION DES CONFLITS D'INTERETS DE CALYON

1. PRESENTATION

En tant que prestataire de services d'investissement multi-capacitaire et membre du Groupe Crédit Agricole, Calyon ("l'entreprise") est susceptible d'être confrontée à des situations où les intérêts d'un client pourraient être en conflit avec ceux (i) d'un autre client ou (ii) ceux de l'entreprise (ou du Groupe auquel elle appartient) et d'un de ses employés.

Conformément à la directive européenne concernant les marchés d'instruments financiers (« MIF »), ce document a pour objet de présenter l'approche de l'entreprise en matière d'identification et de gestion des conflits d'intérêts qui pourraient apparaître dans l'exercice de ses activités.

2. QUE SONT LES CONFLITS D'INTERETS?

Il existe de nombreuses situations dans lesquelles un conflit d'intérêts peut apparaître dans l'exercice des activités bancaires ou financières. De manière générale, un conflit est susceptible d'exister dès lors qu'une situation risque de porter atteinte aux intérêts d'un client. Les trois principales catégories de conflits potentiels sont les suivantes :

- i) les conflits impliquant un client et un autre client ;
- ii) ceux impliquant l'entreprise (ou le Groupe auquel elle appartient) et ses clients ;
- iii) ceux qui impliquent les employés de l'entreprise et l'entreprise ou les intérêts de ses clients.

3. IDENTIFICATION DES CONFLITS D'INTERETS

L'entreprise a mis en place des contrôles internes adéquats, comprenant notamment une revue périodique des activités et des transactions particulières, afin d'identifier les situations qui pourraient conduire à l'apparition d'un conflit d'intérêts. Elle dispose également de procédures d'alerte relatives aux cas potentiels et avérés de conflits d'intérêts. La politique de l'entreprise prévoit en outre l'enregistrement des types de services et d'activités exercés pour lesquels un conflit d'intérêts comportant un risque sensible d'atteinte aux intérêts d'un ou plusieurs de ses clients s'est produit ou est susceptible de se produire.

4. DISPOSITIF DE GESTION DES CONFLITS

L'entreprise met en œuvre et applique des dispositions organisationnelles et administratives efficaces afin de gérer les conflits d'intérêts identifiés. Elle effectue également une surveillance permanente des activités exercées afin de s'assurer que les contrôles internes sont appropriés.

Les mesures et les contrôles adoptés par l'entreprise en matière de gestion des conflits d'intérêts comprennent notamment les dispositions suivantes :

- politique interne de gestion des conflits d'intérêts (instructions pour les collaborateurs, relatives à l'identification, la prévention et la gestion des conflits d'intérêts)
- politique relative aux transactions personnelles

- procédures de contrôle des échanges d'informations (séparations physiques, séparations informatiques et encadrement des franchissements de Murailles de Chine)
- procédures de remontée des situations vers la hiérarchie appelant un arbitrage ou une décision
- politique relative à l'activité de recherche en investissement
- politique relative aux cadeaux et avantages
- formation adaptée des collaborateurs concernés

Lorsque l'entreprise estime que les dispositions organisationnelles et administratives prises ne suffisent pas à garantir, avec une certitude raisonnable, que le risque de porter atteinte aux intérêts des clients sera évité, elle informe clairement ceux-ci, avant d'agir en leur nom, de la nature générale et/ou de la source de ces conflits d'intérêts.

Dans certains cas exceptionnels, l'entreprise peut être amenée à refuser d'effectuer une transaction.

Ce document n'a pas pour objet de créer, et ne crée pas, de droits ou d'obligations supplémentaires à l'égard de tiers, qui n'existaient pas avant qu'il ne soit mis à leur disposition, et n'a aucun caractère contractuel entre l'entreprise et ses clients. Une information plus détaillée sur ce document résumé est disponible sur demande.