

Personnes Physiques et Personnes Morales

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

Introduction

Quel est le but de cette politique ?

La Politique relative aux conflits d'intérêts (« la présente Politique ») définit les exigences qu'ABN AMRO et ses collaborateurs doivent mettre en œuvre pour identifier, évaluer et gérer de manière proactive les conflits d'intérêts. Cette politique couvre à la fois les conflits d'intérêts professionnels et personnels, y compris ceux liés aux activités extérieures, aux investissements privés, aux liens personnels, aux

relations de travail passées et aux autres conflits d'intérêts personnels des collaborateurs. De plus, cette politique établit certaines exigences à respecter concernant l'offre et l'acceptation de cadeaux, car ils sont susceptibles de générer des conflits d'intérêts pour ABN AMRO et ses collaborateurs.

Définition

2 - Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle la capacité des collaborateurs à faire preuve de jugement professionnel ou à agir dans le meilleur intérêt d'ABN AMRO ou de ses clients est, pourrait être ou est perçue comme étant compromise par d'autres intérêts.

Ces autres intérêts peuvent émerger de :

- ▶ ABN AMRO elle-même, ses clients, fournisseurs, partenaires commerciaux ou autres parties prenantes ou de la nature des activités d'ABN AMRO. Ces situations sont appelées « conflits d'intérêts professionnels » ; des exemples et les exigences afférentes sont données au paragraphe 3 ; et/ou
- ▶ Les intérêts personnels des collaborateurs. Ces situations sont appelées « conflits d'intérêts personnels » et sont abordées au paragraphe 4.

Dans la présente politique, le terme « conflits d'intérêts » inclut explicitement les conflits d'intérêts réels, potentiels et perçus :

Types de Conflits d'intérêts	Définition	Exemples possibles
Réel	Situations dans lesquelles la capacité d'un collaborateur à faire preuve de jugement professionnel ou à agir au mieux des intérêts d'ABN AMRO ou de ses clients est concrètement influencée par un autre intérêt.	Un nouveau collaborateur rédige des recommandations d'investissement à l'intention des clients, impliquant une entreprise où il a travaillé dans le passé en tant que conseiller en stratégie interne. Le collaborateur est censé produire des recommandations d'investissement objectives au nom d'ABN AMRO. Or, il peut être tenté d'utiliser des informations confidentielles sur son ancien employeur pour rédiger son rapport.
Potentiel	Circonstances qui ne créent pas de conflit d'intérêts dans l'immédiat, mais dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles conduisent à un conflit d'intérêts dans un avenir (proche).	La sœur d'un membre du comité de crédit est directrice d'une organisation caritative cliente chez ABN AMRO. Pour le moment, l'organisation caritative n'est pas intéressée par un crédit ; Par conséquent, le collaborateur membre du comité de crédit n'est confronté à aucun conflit d'intérêts réel. Cependant, dès que l'organisation caritative demandera un crédit à ABN AMRO, il est susceptible d'être en conflit entre les intérêts d'ABN AMRO et ceux de sa sœur. Ce conflit peut potentiellement survenir à tout moment.
Perçu	Même dans les situations où ABN AMRO ou ses collaborateurs ne sont pas effectivement en conflit, une personne extérieure à la situation pourrait quand même raisonnablement supposer qu'il y a un conflit d'intérêts. Ces situations sont appelées conflits d'intérêts perçus.	ABN AMRO prend une participation dans un fonds d'investissement prometteur. Ce fonds appartient au frère d'un cadre supérieur d'ABN AMRO. Même si ce cadre supérieur n'est en aucun cas impliqué dans la décision d'ABN AMRO de prendre cette participation, les personnes étrangères à la situation pourraient imaginer qu'ABN AMRO est en conflit en raison du lien personnel du cadre supérieur.

Pourquoi est-il important de gérer les conflits d'intérêts ?

La gestion des conflits d'intérêts est importante pour préserver la réputation d'ABN AMRO et la confiance que nos clients, partenaires commerciaux et autres parties prenantes ont envers ABN AMRO, ses collaborateurs et le secteur financier. Par exemple, nos clients doivent pouvoir supposer que les collaborateurs servent dûment leurs intérêts sans être influencés par leur structure de rémunération ou d'autres intérêts personnels / professionnels.

La gestion des conflits d'intérêts est également importante pour éviter que les collaborateurs ne soient placés dans une position où ils doivent choisir, ou pourraient sembler être en conflit, entre deux ou plusieurs intérêts personnels ou professionnels. Agir en présence de conflits d'intérêts pourrait être considéré comme une violation du Code de conduite et pourrait avoir de graves conséquences pour les collaborateurs.

En général, ABN AMRO et ses collaborateurs (y compris les membres de la Direction Générale) sont censés: identifier, évaluer, enregistrer et prévenir ou atténuer tous leurs conflits d'intérêts. Lorsqu'ABN AMRO et ses collaborateurs ne peuvent prévenir ou atténuer leurs conflits d'intérêts, on s'attend à ce qu'ils les divulguent aux parties concernées ou qu'ils refusent d'agir. La présente section décrit les exigences en place pour matérialiser cette attente générale.

En raison de leurs particularités, les conflits d'intérêts professionnels et personnels sont gérés de différentes manières. Par conséquent, cette section s'articule autour de ces deux types de conflits d'intérêts.

3 - Les conflits d'intérêts professionnels

Les conflits d'intérêts professionnels surviennent lorsque les collaborateurs sont confrontés à des intérêts opposés en raison des activités d'ABN AMRO. Lorsqu'ils sont confrontés à des intérêts divergents au sein d'ABN AMRO, les collaborateurs peuvent éprouver des difficultés à choisir la solution qui sert au mieux les intérêts d'ABN AMRO et de ses clients. Le tableau suivant liste les principaux types de conflits d'intérêts professionnels :

Entre ABN AMRO et/ou ses collaborateurs et clients :

- ▶ ABN AMRO reçoit d'un tiers autre que le client une incitation qui favorise la vente de certains produits/services qui peuvent ne pas être dans le meilleur intérêt du client.
- ▶ ABN AMRO reçoit une incitation d'un tiers à diffuser des recherches en investissement, des recommandations d'investissement, des études de marché ou d'autres publications similaires qui donnent une image positive d'une entreprise ou d'un secteur spécifique ou qui sont autrement trompeuses.
- ▶ ABN AMRO a un intérêt financier ou autre à favoriser les intérêts d'un client par rapport à ceux d'un autre client (par exemple parce que le client est un fournisseur d'ABN AMRO).
- ▶ ABN AMRO a un intérêt financier dans le résultat d'un service fourni au client qui est différent de l'intérêt du client dans ce résultat.
- ▶ ABN AMRO est susceptible de réaliser un gain financier, ou d'éviter une perte financière, aux dépens du client (par exemple, vendre un produit avec une marge élevée alors qu'il existe d'autres produits disponibles avec des marges plus faibles qui servent mieux les intérêts des clients).
- ▶ ABN AMRO a un intérêt financier ou autre à offrir des produits qui ne répondent pas aux préférences de ses clients en matière de durabilité.
- ▶ Le client exerce certaines activités qui sont en concurrence avec celles d'ABN AMRO.
- ▶ La rémunération des collaborateurs ou les indicateurs clés de performance favorisent la vente de produits qui ne sont pas les plus adaptés aux clients.

Entre ABN AMRO et/ou ses collaborateurs et les autres parties prenantes

- ▶ Un banquier qui tente d'obtenir pour ABN AMRO un mandat auprès du gouvernement est invité par un haut fonctionnaire à offrir un stage à l'un de ses fils.
- ▶ Les intérêts d'ABN AMRO entrent en conflit avec ceux d'une entité externe lorsqu'un collaborateur occupe un poste de direction pour le compte d'ABN AMRO (par exemple parce qu'ABN AMRO est actionnaire de cette entité).
- ▶ Les intérêts des tiers au service d'ABN AMRO (par exemple, consultants, fournisseurs informatiques, vendeurs, fournisseurs) entrent en conflit avec les intérêts des unités/fonctions clientes qu'ils servent.
- ▶ Les intérêts des parties liées entrent en conflit avec les intérêts d'ABN AMRO.

Au sein d'ABN AMRO :

- ▶ En raison de la nature de son rôle spécifique, un collaborateur effectue des activités opérationnelles et à la fois surveille la qualité de celles-ci (par exemple, rôle commercial et activité 2LoD).
- ▶ Une équipe achète pour un client des actions d'une entreprise qui se trouve être cliente d'une autre équipe qui travaille sur une restructuration confidentielle de la dette.
- ▶ Dans le cadre d'une introduction en bourse ou d'une autre opération sur les marchés des capitaux propres pour une entreprise cliente, au lieu d'attribuer les actions aux investisseurs que le client souhaite, ABN AMRO privilégie l'attribution des actions uniquement à ses propres clients afin de maximiser les bénéfices d'ABN AMRO.
- ▶ Relations de travail antérieures au sein d'ABN AMRO : par exemple, un collaborateur est passé d'une équipe au service d'un groupe d'entreprises clientes à une équipe au service d'un groupe d'entreprises clientes concurrentes.

Entre clients d'ABN AMRO :

- ▶ Deux entreprises clientes sont intéressées à recevoir des services de conseil dans le but d'acquérir la même société cible.
- ▶ L'unité cliente A fournit des services consultatifs à une entreprise cliente intéressée par l'acquisition d'une certaine entreprise ; L'unité cliente B offre une ligne de crédit à une autre entreprise cliente pour financer l'acquisition potentielle de la même entreprise.

Conflits d'intérêts professionnels inhérents ou ad hoc

Au sein des conflits d'intérêts professionnels, il convient de distinguer entre les conflits inhérents et les conflits ad hoc. Alors que les conflits d'intérêts inhérents sont gérés via la mise en place de mesures structurelles au sein d'ABN AMRO, mesures qui restent en place au fil du temps, les conflits d'intérêts ad hoc nécessitent l'attention continue des collaborateurs pour les détecter et des solutions spécifiques pour y remédier.

Cette distinction aide à déterminer la meilleure façon d'atténuer les deux types de conflits. Le tableau ci-dessous donne les critères permettant de distinguer ces deux types de conflits d'intérêts et illustre cette distinction par des exemples.

Types de Conflits d'intérêts	Définition	Exemples possibles
Inhérent	<p>Conflits d'intérêts professionnels inhérents à des activités spécifiques d'ABN AMRO ou à la nature de certain(e)s rôles/ fonctions. Ils existeront tant qu'ABN AMRO continue de mener les activités en question.</p> <p>A noter que les conflits d'intérêts inhérents ne sont pas spécifiques à la situation personnelle d'un collaborateur, d'un événement ou d'une transaction. En conséquence, ils excluent les conflits d'intérêts personnels (décrits au paragraphe 4).</p>	<ul style="list-style-type: none">• ABN AMRO agit à titre de souscripteur d'instruments financiers et fournit simultanément des conseils en placement sur ces mêmes instruments financiers.• ABN AMRO négocie des actions de clients institutionnels sur des sociétés auprès desquelles elle est un prêteur et dont elle a reçu des informations confidentielles.• La Direction Générale pourrait être en conflit entre servir les intérêts de ses actionnaires et ceux de ses clients.
Ad hoc	<p>Conflits d'intérêts professionnels qui se produisent à un moment donné dans des circonstances spécifiques (par exemple, une transaction spécifique, un client spécifique). Ils excluent les conflits découlant des intérêts personnels des collaborateurs.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Services de conseil en financement d'entreprise à un client qui veut racheter un autre client.• Renouvellement d'un contrat avec un fournisseur qui est également client et est actuellement à la recherche de financement pour couvrir des pertes importantes.

Gestion des conflits d'intérêts inhérents aux activités d'ABN AMRO

ABN AMRO doit mettre en place des mesures de vigilance de tous les conflits d'intérêts inhérents à son activité et déterminer les mesures d'atténuation afférentes. À ces fins, ABN AMRO a établi un catalogue des conflits d'intérêts. La tenue à jour de ce catalogue est essentielle pour s'assurer qu'ABN AMRO conserve le contrôle des conflits d'intérêts inhérents (les circonstances qui mènent à ces conflits). Par conséquent, les exigences suivantes s'appliquent :

1. Les conflits d'intérêts inhérents à ABN AMRO sont consignés dans le catalogue des conflits d'intérêts ABN AMRO (ci-après, le « catalogue »). A minima, les conflits d'intérêts professionnels inhérents suivants doivent figurer dans le catalogue :
 - ▶ Les conflits d'intérêts inhérents mentionnés à titre d'exemples au paragraphe 3.2.
 - ▶ Les conflits d'intérêts qui pourraient affecter les cessions, les investissements (par exemple, fusions et acquisitions), les participations ou les transactions similaires réalisées pour le compte propre d'ABN AMRO.
 - ▶ Les conflits d'intérêts qui pourraient avoir une incidence sur les processus clés du cycle de vie des clients, notamment :
 - L'octroi de prêts et de produits connexes ;
 - La distribution d'assurance ;
 - La fourniture de services et d'activités d'investissement et de services connexes² ;
 - La publication de recherches en investissement, de recommandations d'investissement, d'études de marché ou d'autres analyses financières ;
 - Le développement de nouveaux produits/services ou d'une infrastructure informatique cliente ;
 - L'offre de services bancaires (en ligne) ; et
 - La souscription et le placement d'instruments financiers.
 - ▶ Les conflits d'intérêts qui pourraient affecter les processus clés appartenant à certaines fonctions, notamment :
 - La gestion des ressources humaines (p. ex. présélection préalable, intégration, rémunération) ;
 - Les achats ;
 - L'externalisation et le sourcing intragroupe ; et
 - La gestion des installations.
 - ▶ Les conflits d'intérêts associés aux facteurs de durabilité³, par exemple lorsqu'ABN AMRO a un intérêt commercial/financier à surestimer l'impact positif ou à sous-estimer l'impact négatif de ses produits/services sur les facteurs de durabilité.
 - ▶ Les conflits d'intérêts qui résultent de rôles exercés par des collaborateurs au nom et à la demande d'ABN AMRO (p. ex., agir à titre d'administrateur dans une entité qui n'appartient pas à ABN AMRO, mais dont ABN AMRO est actionnaire).
 - ▶ Les conflits d'intérêts qui pourraient avoir une incidence sur l'octroi de prêts ou d'autres produits ABN AMRO aux collaborateurs, y compris les membres de la Direction Générale, les membres de leur famille proche et d'autres parties liées (voir également les paragraphes 4.3.2 et 4.3.3).
 - ▶ Les conflits d'intérêts qui pourraient affecter l'indépendance d'esprit des membres des organes décisionnels (par exemple, comités des risques, comités d'approbation des produits, Direction Générale).
2. Le catalogue énumère les principales mesures d'atténuation en place pour prévenir ou atténuer chacun des conflits d'intérêts inhérents énumérés.
3. La Conformité Head office coordonne la création, la mise à jour, l'examen et la publication du catalogue Groupe.
4. Le contenu du catalogue est fourni par les représentants de LoD1⁴ qui sont nommés par la Direction générale. Ces représentants veillent à ce que les conflits d'intérêts inhérents auxquels ABN AMRO est confrontée soient dûment rassemblés et inclus dans le catalogue.
5. Le catalogue est révisé tous les trois ans. Si de nouveaux conflits d'intérêts inhérents apparaissent entre deux examens, la LoD1 les reporte à la Conformité locale⁵ qui elle-même en informe la Conformité Head office. La Conformité tient compte de l'intégration de nouveaux conflits inhérents au moins lors du prochain cycle d'examen.

² Telle que définie dans la Politique de catégorisation des clients (102-25-28).

³ Tels que définis dans la Politique sur les risques liés au développement durable (101-25-00).

⁴ En France, le contenu du catalogue est déterminé par la Conformité après signalement ou non de la LoD1.

6. Dans le cadre de la revue du catalogue, le Senior Management⁶ s'assure que :
 - a. Tous les conflits d'intérêts inhérents aux activités et aux rôles relevant de leur compétence sont identifiés (par exemple au moyen d'évaluations des risques) et enregistrés dans le catalogue des conflits d'intérêts;
 - b. Des mesures adéquates sont prises pour prévenir et atténuer efficacement les conflits d'intérêts consignés dans le catalogue (voir §5 pour un aperçu des mesures d'atténuation communes). Ces mesures permettent de s'assurer que :
 - La prise de décision, les produits et les services servent les intérêts d'ABN AMRO et de ses clients ;
 - Les risques résiduels associés à de tels conflits sont conservés et n'entraînent aucun risque pour la réputation d'ABN AMRO ;
 - Les parties prenantes concernées (y compris les clients) sont dûment informées des conflits d'intérêts applicables avant de s'engager dans un engagement avec ABN AMRO.
 - c. Lorsque des mesures visant à atténuer les conflits d'intérêts professionnels ne sont pas encore en place/efficaces, des IMAT sont créées ; dans l'intervalle, ABN AMRO refuse d'agir ou divulgue (lorsque la loi l'autorise) les conflits non atténués aux parties prenantes concernées (conformément au §-6).
7. Le catalogue est tenu à la disposition des métiers concernés qui peuvent l'utiliser comme référence en cas de conflit d'intérêts ponctuel (voir également les points 3.4.1.c et 8).
8. Le comité des risques approuve le catalogue révisé après chaque mise à jour. Les conflits d'intérêts inhérents à la Direction Générale sont discutés au moins une fois par an en présence du Country Compliance Head (CCH) pour ABN AMRO France et du responsable Conformité de l'entité pour les autres entités.

Gestion des conflits d'intérêts professionnels ad hoc

Outre les conflits d'intérêts inhérents, ABN AMRO peut être confrontée à des conflits d'intérêts professionnels ponctuels dans le cadre de la conduite de ses activités (voir §-3.2). Ces conflits surviennent à un instant T et se rapportent à une transaction, un client, une relation ou une situation spécifique. Certains de ces conflits d'intérêts ad hoc sont la matérialisation des conflits professionnels inhérents examinés au point 3.3 pour lesquels des mesures d'atténuation standard sont établies. D'autres peuvent être des événements pour lesquels des mesures d'atténuation temporaires doivent être créées. Dans tous les cas, il est essentiel que tous les collaborateurs d'ABN AMRO soient attentifs à de tels conflits et soient équipés pour les prévenir/atténuer. À cette fin, les exigences suivantes s'appliquent :

1. Les collaborateurs (y compris les membres de la Direction Générale) :
 - a. Identifient de manière proactive les conflits d'intérêts professionnels tout au long de leur activité professionnelle ;
 - b. Informent sans délai leur responsable hiérarchique et la Conformité des conflits d'intérêts professionnels qui pourraient avoir un impact important sur ABN AMRO ou sur l'une de ses parties prenantes (y compris les clients) ;
 - c. Déterminent de concert avec la Conformité, les mesures possibles pour prévenir ou atténuer la matérialisation de tels conflits. À cette fin, la Conformité :
 - Examine le catalogue pour déterminer si le conflit professionnel auquel le collaborateur est confronté y est mentionné ; dans l'affirmative, elle fait connaître au collaborateur les mesures d'atténuation mentionnées dans le catalogue et évalue si elles sont suffisantes ;
 - Examine, le cas échéant, les mesures d'atténuation contenues dans d'autres documents spécifiques au risque (comme mentionné au paragraphe 1.4.2) qui pourraient s'appliquer au conflit auquel le collaborateur est confronté ; et
 - Envisage d'autres mesures d'atténuation telles que celles mentionnées au §5 ;
 - d. Demandent l'avis de leur responsable hiérarchique et/ou de la Conformité :
 - En cas de doute, évaluent si une situation pourrait entraîner un conflit d'intérêts pour eux-mêmes dans leur rôle au sein d'ABN AMRO, pour d'autres collaborateurs ou pour ABN AMRO en général ; et
 - En cas de doute sur la nature ou l'efficacité des mesures d'atténuation nécessaires pour prévenir ou atténuer un conflit d'intérêts professionnel ponctuel ;
 - e. Avec l'aide de la Conformité, documentent le conflit professionnel identifié ainsi que les mesures d'atténuation sélectionnées. En particulier,
 - Lorsque le conflit porte sur une transaction, elle est enregistrée par la Controlroom dans l'application Global Control Room (voir la Politique de la Controlroom pour plus d'informations (102-25-10)) ;
 - A minima les conflits d'intérêts ad hoc qui se rapportent à la fourniture de services d'investissements ou de services connexes et qui (pourraient) entraîner un préjudice aux intérêts d'un ou de plusieurs clients sont enregistrés en tant que tels dans le registre des conflits d'intérêts ; par conséquent, ces conflits sont facilement identifiables aux fins de reporting ; et
 - Les conflits d'intérêts ad hoc (ainsi que les conflits d'intérêts personnels) rencontrés par la Direction Générale sont consignés dans un registre dédié, y compris les mesures prises pour gérer ces conflits afin de garantir une prise de décision objective. Le Country Compliance Head (CCH) est invité à assister aux réunions pertinentes ;
 - f. Signalent de manière proactive à leur responsable hiérarchique les situations dans lesquelles les mesures actuelles ne sont plus suffisantes pour atténuer les conflits d'intérêts professionnels ad hoc dans le but d'identifier des améliorations ; et
 - g. Lorsqu'un conflit d'intérêts professionnel peut se produire de façon répétée et qu'il n'est pas encore enregistré dans le catalogue, informent la Conformité de la possibilité d'envisager l'inclusion du conflit dans le catalogue.
2. Lorsque les collaborateurs se sentent mal à l'aise de discuter d'un conflit d'intérêts avec leur responsable hiérarchique, ils peuvent le remonter à leur n+2 ou à la Conformité. Si ces deux options génèrent également des préoccupations, les collaborateurs peuvent envisager de signaler le conflit d'intérêts via le dispositif d'alerte professionnelle (102-25-25).
3. Lorsque les responsables hiérarchiques ne sont pas certains de la nature ou de l'efficacité des mesures visant à prévenir ou à atténuer un conflit d'intérêts professionnels ad hoc, ils doivent demander conseil à leur propre responsable hiérarchique et à la Conformité.
4. Les conseils donnés par la Conformité et relatifs aux conflits d'intérêts sont enregistrés dans l'outil CAR (en fonction de la sensibilité, l'accès aux conseils peut être restreint).
5. La Conformité doit examiner périodiquement (et au moins une fois par an) au moins les conflits d'intérêts ad hoc liés à la fourniture de services d'investissement/connexes et qui (pourraient) entraîner un préjudice aux intérêts d'un ou de plusieurs clients.

⁶ Cf renvoi 5

4 - Conflits d'intérêts personnels

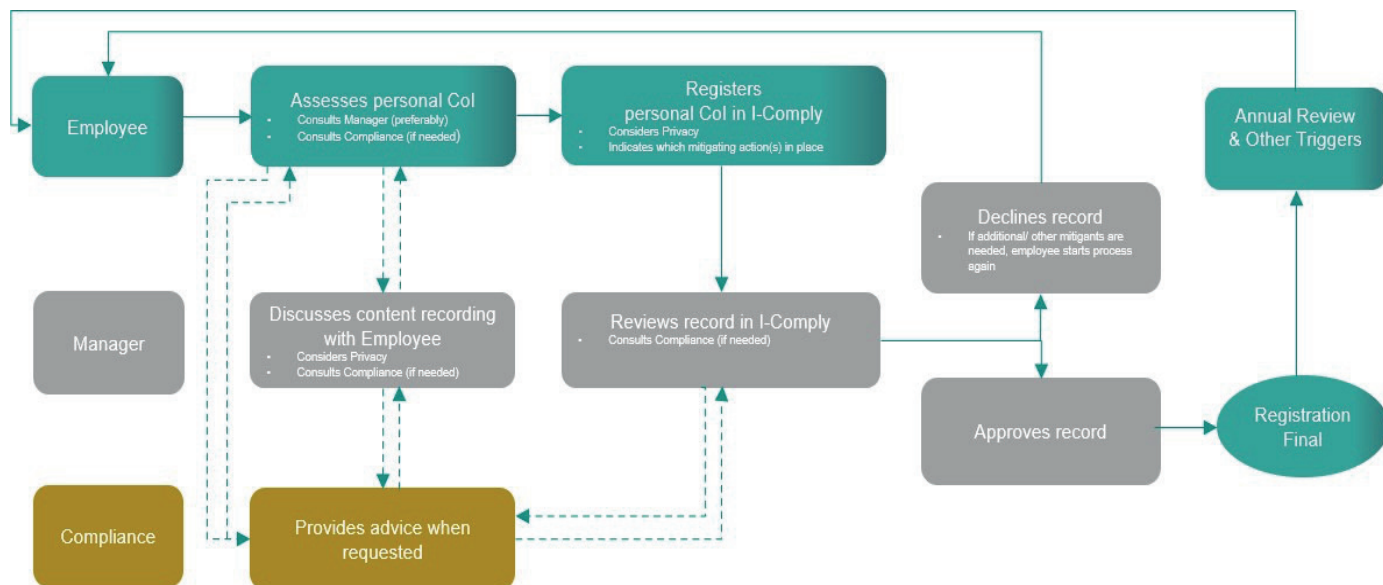
Définition

Les conflits d'intérêts personnels sont causés par les relations personnelles des collaborateurs et leurs rôles, activités ou intérêts financiers à l'extérieur d'ABN AMRO. Dans certaines situations, ces intérêts personnels nuisent, sont susceptibles de nuire ou pourraient être perçus comme nuisant à la capacité des collaborateurs d'exercer leur jugement professionnel ou d'agir au mieux des intérêts d'ABN AMRO ou de ses clients. Ces situations sont appelées conflits d'intérêts personnels. Le tableau suivant présente les sources les plus courantes de conflits d'intérêts personnels.

Types de Conflits d'intérêts	Définition	Exemples possibles de conflits d'intérêts associés
<p>Activités extérieures</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Emploi rémunéré ou non (à temps plein ou à temps partiel) d'un collaborateur, y compris le travail indépendant ; ou • Collaboration rémunérée ou non d'un collaborateur (dans des rôles tels que consultant, entrepreneur, conseiller, dirigeant, bénévole ou autre) au profit d'une entité qui ne fait pas partie d'ABN AMRO et qui comprend entre autres toute organisation commerciale (y compris les entreprises familiales ou privées), les organisations caritatives et gouvernementales, les organisations professionnelles et commerciales, les organisations politiques, les clubs d'investissement ou les organisations éducatives. <p>Les rôles extérieurs acceptés au nom d'ABN AMRO et approuvés par celle-ci ne sont pas considérés comme des activités. S'ils génèrent des conflits d'intérêts, ceux-ci sont qualifiés de conflits professionnels (tels que définis au paragraphe 3) et sont enregistrés conformément au point 3.4.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un collaborateur du RSSI intervient en tant que conférencier dans un forum en ligne sur les questions de sécurité dans le secteur bancaire. • Un collaborateur à temps partiel d'ABN AMRO travaille sur les dossiers d'acceptation des clients du département Conformité Lutte anti-blanchiment. Ce collaborateur effectue des activités quasiment similaires deux jours par semaine dans une autre banque. • Un collaborateur est le directeur d'une organisation qui a des intérêts concurrents avec ceux d'ABN AMRO (par exemple, offrir des produits concurrents).
<p>Investissements privés*</p>	<p>Les intérêts économiques personnels (y compris, mais sans s'y limiter, les actions*, les autres droits de propriété, les participations financières, les droits de propriété intellectuelle, les prêts et autres intérêts économiques) ou d'autres intérêts économiques dans des entités qui ne sont pas liées à ABN AMRO et qui peuvent prendre la forme (entre autres) d'une société, d'une fondation, d'un fonds d'investissement non coté (par exemple, fonds familial, fonds de crypto-monnaie ou fonds de capital-investissement), ou un bien immobilier.</p> <p>*Les instruments financiers (définis dans le glossaire) sont explicitement exclus de cette définition. Les transactions personnelles des collaborateurs sur instruments financiers peuvent également générer des conflits d'intérêts (cf politique relative aux transactions personnelles des collaborateurs, 101-10-14).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Services de conseil en financement d'entreprise à un client qui veut racheter un autre client. • Renouvellement d'un contrat avec un fournisseur qui est également client et est actuellement à la recherche de financement pour couvrir des pertes importantes.
<p>Relations de travail passées en dehors d'ABN AMRO</p>	<p>Tout emploi ou autre engagement rémunéré avec une entité extérieure à ABN AMRO dans les cinq (ans) précédant l'entrée en fonction au sein d'ABN AMRO.</p> <p>Il convient de noter qu'un conflit d'intérêts causé par des relations de travail antérieures au sein de la Banque serait considéré comme un conflit d'intérêts ponctuel lié aux affaires (voir paragraphe 3.4).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un collaborateur a rejoint ABN AMRO dans l'équipe Achats après avoir travaillé pendant de nombreuses années dans une entreprise informatique qui tente maintenant d'obtenir un contrat avec ABN AMRO. Le collaborateur pourrait être tenté d'aider son ancien employeur tout au long du processus de sélection. • Il y a deux ans, un collaborateur travaillait au service financier d'une société cliente d'ABN AMRO. Le collaborateur élabore maintenant des propositions de financement pour les sociétés, y compris son ancien employeur.
<p>Liens personnels</p>	<p>Incluons entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Membres de la famille proche : Les membres de la famille dont on peut s'attendre à ce qu'ils influencent ou soient influencés par un collaborateur, notamment : • les enfants, le conjoint, les partenaires du collaborateur (p. ex., partenaire de PACS ou compagnon de vie) ; • les enfants du conjoint ou du partenaire du collaborateur (p. ex., famille d'accueil/beaux-enfants) ; • Personnes à charge du collaborateur ou de son conjoint ou partenaire. • Autres relations : Relations personnelles, professionnelles, familiales (autres que les membres de la famille proche), relations politiques ou autres relations d'un collaborateur. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'enfant adulte d'un membre de la haute direction reçoit des services de conseil de la Banque pour ses investissements personnels dans des instruments financiers. La haute direction est en mesure d'influer sur les conditions de ces services. • Le partenaire d'un banquier est membre du comité de crédit qui approuve les transactions proposées par l'équipe du banquier. • Il existe une relation personnelle entre deux individus dans la même chaîne hiérarchique. • Un collaborateur impliqué dans la prise de décision en matière de crédit a une relation politique avec l'emprunteur. • Un membre de l'organe de direction entretient une relation personnelle ou professionnelle avec un actionnaire significatif d'entités appartenant à la Banque. • Un cadre supérieur d'une unité cliente a un cousin qui est le directeur d'une entreprise offrant des services qui concurrencent ceux de cette unité cliente.
<p>Autres intérêts personnels</p>	<p>Être actionnaire d'ABN AMRO, avoir un compte privé, un prêt ou tout autre produit/service offert par la Banque.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un gestionnaire d'un service d'offre hypothécaire a besoin d'une hypothèque pour sa nouvelle maison.

Gestion des conflits d'intérêts personnels

Comme tous les autres conflits d'intérêts, les conflits d'intérêts personnels doivent être identifiés, enregistrés et gérés (atténués). I-Comply est l'outil utilisé pour enregistrer les conflits d'intérêts personnels. Les exigences suivantes sont en place pour gérer les conflits d'intérêts personnels des collaborateurs (y compris les membres de la Direction Générale) et sont illustrées dans le schéma ci-dessous :



Identification et évaluation des conflits d'intérêts personnels

1. Les collaborateurs évaluent de manière proactive si leurs activités extérieures, leurs investissements privés, leurs relations de travail passées, leurs liens personnels (tels que définis au paragraphe 4.1) et toute autre problématique d'ordre personnel pourraient générer des conflits d'intérêts avec les fonctions qu'ils occupent au sein d'ABN AMRO. Cette évaluation doit tenir compte entre autres : de l'impact de l'intérêt personnel sur le rôle et les responsabilités des collaborateurs..
2. Les collaborateurs demandent l'avis de leur responsable hiérarchique et/ou de la Conformité lorsqu'ils ont des doutes sur le fait qu'une activité extérieure, un investissement privé, des relations de travail antérieures, un lien personnel ou toute autre problématique personnelle puisse mener à un conflit d'intérêts avec leur fonction au sein d'ABN AMRO. Ce faisant, ils ne mentionnent dans leur déclaration que les données personnelles les concernant qui sont strictement nécessaires et évitent de mentionner des données personnelles impliquant d'autres personnes physiques.
3. Les activités extérieures suivantes ne sont pas autorisées :
 - Les activités qui pourraient utiliser ou donner l'impression qu'elles sont basées sur des informations confidentielles d'ABN AMRO;
 - Les activités (dans les organisations) qui entrent en conflit avec le rôle du collaborateur au sein d'ABN AMRO (par exemple, un conseiller en investissement qui souhaite rejoindre un club d'investissement) ; et
 - Les activités extérieures qui mènent à un conflit d'intérêts pour ABN AMRO ou pour le collaborateur ou à un risque d'atteinte à la réputation d'ABN AMRO⁷ et aucune mesure ne peut être prise pour gérer efficacement le conflit d'intérêts.

Enregistrement et approbation des conflits d'intérêts personnels

1. Lorsque les collaborateurs considèrent qu'une activité extérieure, un investissement privé, des relations de travail passées, un lien personnel ou toute autre problématique personnelle pourrait conduire à un conflit d'intérêts, ils enregistrent ces informations dans l'outil I-Comply⁸. Par conséquent, les collaborateurs n'ont pas besoin d'enregistrer tou(te)s les activités extérieures, les investissements privés, les relations de travail passées, les liens personnels ou les autres problématiques personnelles connexes dans I-Comply, mais uniquement ceux qui mènent ou pourraient conduire à un conflit d'intérêts. Dans I-Comply, les collaborateurs doivent :
 - Mentionner uniquement les données personnelles qui sont strictement nécessaires et éviter de mentionner toute donnée personnelle impliquant d'autres personnes physiques ;
 - Indiquer en quoi ils estiment que la situation pourrait mener à un conflit d'intérêts personnel ; et
 - Indiquer quelles mesures d'atténuation (le cas échéant) sont mises en place pour éviter la matérialisation du conflit d'intérêts.
2. L'obligation d'enregistrer les conflits d'intérêts personnels dans I-Comply (paragraphe 4.2.4) ne s'applique pas aux non-collaborateurs. Cet enregistrement peut néanmoins être exigé par l'entreprise tiers qui les emploie. Cependant, les non-collaborateurs doivent adhérer au principe d'agir dans le meilleur intérêt d'ABN AMRO et de ses clients et se conformer aux lois et règlements applicables aux conflits d'intérêts lors de la fourniture de leurs services à ABN AMRO. Les responsables hiérarchiques doivent interroger les non-collaborateurs qui relèvent de leur compétence sur leurs intérêts personnels et, le cas échéant, mettre en place des mesures pour atténuer les conflits d'intérêts qui en résultent dans le cadre de leurs activités au sein d'ABN AMRO.
3. Une fois qu'un conflit d'intérêts personnel est enregistré dans I-Comply, les responsables hiérarchiques ont la responsabilité de :
 - Approuver l'enregistrement si aucune autre action n'est nécessaire. Ensuite, l'enregistrement dans I-Comply est définitif ; ou
 - Décliner la demande de validation et proposer des mesures supplémentaires si le conflit d'intérêts n'est pas atténué ou évité adéquatement. Dans des situations exceptionnelles où un conflit d'intérêts personnel ne peut être atténué ou évité de manière adéquate malgré tous les efforts raisonnables déployés à cette fin, les exigences énumérées au paragraphe 6 s'appliquent.

⁷ Cf Norme sur le risque d'atteinte à la réputation (S01-020) pour obtenir de plus amples renseignements sur le risque d'atteinte à la réputation.

⁸ Pour les membres de la Direction Générale, les conflits d'intérêts personnels peuvent être enregistrés dans le registre ad hoc des conflits d'intérêts mentionné au point 3.4.

Atténuation des conflits d'intérêts personnels

1. Les collaborateurs doivent respecter les mesures d'atténuation convenues avec leur responsable hiérarchique et enregistrées dans I-Comply.
2. Lorsque les collaborateurs et leur responsable hiérarchique ne parviennent pas à s'entendre sur les mesures à prendre pour prévenir ou atténuer un conflit d'intérêts personnel, ils demandent l'avis de la Conformité. Sur la base de ces conseils, le responsable hiérarchique supérieur (n+2) prendra la décision finale.
3. Les collaborateurs ajustent de manière proactive leurs déclarations dans I-Comply lorsque leur situation personnelle change de telle sorte que leur impact sur les conflits d'intérêts est considérablement réduit ou accru (par exemple, arrêter une activité extérieure, étendre un investissement privé). Ils le font également lorsque leur situation professionnelle change de telle sorte que l'intérêt personnel devient beaucoup plus ou au contraire moins pertinent (par exemple, assumer un autre rôle au sein d'ABN AMRO où un client direct est considéré comme un lien personnel).
4. Les collaborateurs signalent de manière proactive à leur responsable hiérarchique les situations dans lesquelles les mesures d'atténuation actuelles ne sont plus suffisantes pour atténuer les risques découlant de leurs conflits d'intérêts personnels dans le but d'identifier des axes d'amélioration à ces mesures. De même, les responsables hiérarchiques discutent de manière proactive avec les collaborateurs de toute nouvelle préoccupation qu'ils pourraient avoir à l'égard de leurs conflits d'intérêts personnels.
5. Lorsqu'un nouveau collaborateur rejoint leur équipe, les responsables hiérarchiques demandent de manière proactive à ce collaborateur de vérifier ses déclarations dans I-Comply. Le nouveau rôle pourrait entraîner de nouveaux conflits d'intérêts, ce qui pourrait nécessiter la modification des enregistrements existants.
6. Chaque année, les collaborateurs évaluent la validité de leurs déclarations dans I-Comply (même s'ils n'en ont pas) et apportent les modifications nécessaires. Ils confirment également leur compréhension et leur adhésion à cette politique.

5 - Exemples de mesures d'atténuation

Voici d'autres exemples de mesures d'atténuation couramment utilisées :

- ▶ Séparer les tâches des (groupes de) collaborateurs et/ou des organes décisionnels susceptibles d'être confrontés à des conflits d'intérêts ou de servir des clients ayant des intérêts conflictuels ;
- ▶ Établir la responsabilité des membres de la Direction générale de s'abstenir de voter sur toute question en cas de conflit d'intérêts ;
- ▶ Confier des activités ou des transactions conflictuelles à différents (groupes) de collaborateurs ;
- ▶ S'assurer que des rôles conflictuels ne sont pas attribués à un même collaborateur ;
- ▶ Respecter le « principe du besoin d'en connaître » selon lequel les informations confidentielles détenues par ABN AMRO ne sont communiquées qu'aux personnes ayant une raison légitime de détenir ces informations aux fins pour lesquelles elles ont été fournies ;
- ▶ Établir des barrières à l'information supplémentaires autour des informations confidentielles ou des informations privilégiées, y compris, par exemple, des systèmes informatiques restreints ou des restrictions de zone physiques. (Cf Politique relative à l'information privilégiée et aux barrières à l'information pour plus de détails). Cela comprend notamment la création de barrières d'information entre les équipes de négociation et celles de recherche ;
- ▶ Effectuer des contrôles des conflits d'intérêts sur les transactions lorsque des conflits d'intérêts pourraient être générés (Cf Politique de la controlroom) ;
- ▶ Veiller à ce que la rémunération des collaborateurs n'entrave pas leur indépendance d'esprit et leur capacité à agir dans le meilleur intérêt de la Banque et de ses clients (Cf Politique globale de rémunération) ; et
- ▶ Établir des chartes ou des documents similaires qui fournissent des orientations sur la gestion des conflits d'intérêts auxquels sont confrontés les organes décisionnels.

Outre les mesures d'atténuation spécifiques, la structure générale de gouvernance d'ABN AMRO (y compris, entre autres, les politiques, les chartes, les procédures) joue un rôle déterminant dans la prévention des conflits d'intérêts professionnels. Les principes clés qui sous-tendent la gouvernance d'ABN AMRO sont énoncés dans la Politique-cadre de gouvernance (101-10-24).

6 - Conflits d'intérêts liés aux cadeaux

Les cadeaux peuvent s'inscrire dans l'entretien habituel d'une relation avec des tiers. Ils prennent de nombreuses formes différentes, y compris :

- ▶ Les objets tangibles tels qu'une bouteille de vin, une œuvre d'art ou un objet décoratif ;
- ▶ Les divertissements, tels que les repas, les boissons, l'hébergement et toutes sortes de sorties payantes, y compris les événements planifiés, les conférences, les spectacles, les concerts, les événements sportifs, les visites de musées ;
- ▶ Les contributions pour soutenir une cause, un événement, une personne ou un groupe précis (p. ex., commandite d'un collaborateur pour participer à un événement de bienfaisance comme un marathon) ;
- ▶ Les paiements en espèces ou équivalent, réductions, bons ou cartes-cadeaux ; et
- ▶ Des services tels que l'aide ou le travail pour soutenir le bénéficiaire.

Bien que les cadeaux puissent représenter un excellent geste de gratitude, ils créent parfois des conflits d'intérêts, peuvent être perçus comme une tentative de corruption et peuvent nuire à la réputation d'ABN AMRO. En particulier :

- ▶ Offrir un cadeau peut être perçu comme inapproprié car il pourrait donner l'impression au destinataire / aux personnes extérieures, qu'ABN AMRO attend une certaine action en échange du cadeau donné ou tente d'influencer le destinataire ; et
- ▶ Lorsqu'ils reçoivent des cadeaux, les collaborateurs risquent de faire passer leurs propres intérêts avant ceux d'ABN AMRO ou de ses clients. Par exemple, lorsqu'ils acceptent une invitation d'un client à un événement de renom, les collaborateurs peuvent être plus enclins par la suite à accorder des conditions spéciales à ce client.

Les paragraphes ci-dessous décrivent les mesures en place pour prévenir et atténuer les risques qui pourraient découler de l'acceptation ou de la réception de cadeaux.

Les cadeaux interdits

1. Les collaborateurs ne sont pas autorisés à accepter ou à offrir :
 - a. Tout cadeau qui pourrait être qualifié de pot-de-vin (cf Politique de lutte contre la corruption 102-25-26) ;
 - b. Toute forme de monnaie légale⁹, telle que l'argent comptant ou les paiements électroniques ;
 - c. Tout cadeau qui peut être facilement converti en monnaie légale, comme des bons du Trésor, des effets commerciaux, des actions ou des obligations ;
 - d. Les actifs cryptographiques, y compris les crypto-monnaies, les jetons utilitaires, les jetons de sécurité et les jetons non fongibles ;
 - e. Les frais de déplacement ou d'hébergement proposés par un client, une relation d'ABN AMRO ou d'un tiers. Ces frais doivent être payés par ABN AMRO¹⁰ ;
 - f. Les cadeaux illégaux en vertu de la législation locale, tels que les articles de contrebande, les armes, les drogues ; et
 - g. Les dons liés à des activités contraires au Code de conduite d'ABN AMRO et aux normes d'éthique généralement acceptées localement.
2. Les collaborateurs ne sont pas autorisés à offrir un cadeau qui pourrait être considéré comme un paiement de facilitation à un représentant du gouvernement (cf Politique de lutte contre la corruption 102-25-26).

Evaluation des cadeaux

1. Pour les cadeaux qui ne sont pas interdits, les collaborateurs doivent évaluer si ces cadeaux, quelle que soit leur valeur nominale, pourraient générer un conflit d'intérêts pour eux-mêmes ou pour ABN AMRO ou pourraient influencer sur leur capacité à agir au mieux des intérêts d'ABN AMRO et de ses clients ou pourraient autrement nuire à la réputation d'ABN AMRO¹¹. Afin de réaliser cette évaluation, les collaborateurs sont encouragés à tenir compte des éléments suivants :
 - ▶ L'acceptation ou l'offre du cadeau ne doit en aucun cas enfreindre le Code de conduite d'ABN AMRO ;
 - ▶ Tout cadeau susceptible (ou donne l'apparence) d'influencer les décisions de leurs destinataires ou de leur donner l'impression qu'ils sont redevables en retour n'est pas acceptable ;
 - ▶ Tout cadeau qui pourrait entraîner un conflit d'intérêts pour le donateur et/ou le destinataire n'est pas acceptable ;
 - ▶ Les cadeaux qui pourraient être perçus comme excessifs par leurs destinataires ne sont pas acceptables ; et
 - ▶ Tout cadeau reçu dans le cadre de conférences, d'articles, d'apparitions dans les médias ou d'activités similaires au nom d'ABN AMRO doit être évalué comme tout autre cadeau. Il en va de même pour les cadeaux offerts à des experts extérieurs à ABN AMRO qui participent en tant que intervenant/expert lors d'un événement organisé par ABN AMRO. Offrir des frais de voyage et d'hébergement à des conférenciers/experts invités par ABN AMRO est à éviter dans la mesure du possible et, en tout état de cause, ne doit pas être excessivement cher.
2. Dans le cadre des services d'investissement et des services auxiliaires, les collaborateurs doivent évaluer si un cadeau fourni à des tiers ou offert par des tiers pourrait être considéré comme une incitation. Les exigences relatives aux incitations sont définies dans la Politique relative aux incitations (108-30-90).
3. Lorsque les collaborateurs ont des doutes sur la qualification de cadeau ou d'incitation ou ne savent pas s'ils peuvent ou non offrir ou accepter un cadeau, ils peuvent demander l'avis de leur responsable hiérarchique et/ou de la Conformité¹², quelle que soit la valeur du cadeau. Lorsque les collaborateurs ne sont pas en mesure de demander ce conseil ou d'obtenir la validation de leur responsable hiérarchique (p. ex. si un cadeau est offert lors d'une rencontre avec un client), ils doivent tenter de refuser le cadeau. Dans des circonstances exceptionnelles où le refus pourrait offenser ou embarrasser, le cadeau peut être accepté au moins en première instance et retourné ultérieurement si le cadeau n'est pas considéré comme acceptable.

Enregistrement et approbation des cadeaux

La déclaration des cadeaux acceptés et offerts est un dispositif qui a les finalités suivantes :

- ▶ Sensibiliser les collaborateurs aux risques associés aux cadeaux - en enregistrant leurs cadeaux, ils en évaluent leur pertinence conformément aux paragraphes 7.1 et 7.2 ;
- ▶ Assurer un principe des quatre yeux pour décider si un cadeau est approprié ou non : les cadeaux enregistrés sont soumis à l'approbation des responsables hiérarchiques ; et
- ▶ Permettre une analyse des tendances des cadeaux afin d'identifier les risques qui ne sont pas visibles au niveau d'un collaborateur individuel (par exemple, un tiers d'ABN AMRO offre des cadeaux généreux à plusieurs départements d'ABN AMRO).

Les exigences suivantes s'appliquent à l'enregistrement des cadeaux :

1. Les collaborateurs enregistrent dans I-Comply tous les cadeaux qu'ils envisagent d'offrir ou d'accepter d'une valeur nominale de 100 EUR par tiers par an. Lorsque les collaborateurs ont connaissance que les cadeaux concernent plusieurs collaborateurs d'ABN AMRO, ils peuvent décider de nommer un collaborateur chargé d'enregistrer ces cadeaux en une seule fois ; Ce collaborateur indique alors la valeur totale (également éventuellement unitaire) du cadeau, le nombre et le nom des collaborateurs concernés. Par exemple, quatre collaborateurs d'ABN AMRO sont invités à un événement par un client ; la valeur nominale du billet d'événement est de 150 EUR ; un collaborateur enregistre le cadeau avec sa valeur nominale totale de 600 euros et précise le nombre et les noms des collaborateurs concernés¹³.
2. Lorsque les collaborateurs reçoivent plusieurs cadeaux d'une valeur inférieure à 100 euros du même tiers au cours d'une année civile dont la valeur totale des cadeaux est supérieure à 100 euros, ils enregistrent également ces cadeaux dans I-Comply.
3. En cas de doute quant à l'acceptation ou non de cadeaux d'une valeur inférieure à 100 euros, les collaborateurs contactent leur responsable hiérarchique et/ou la Conformité. Ils peuvent enregistrer ces cadeaux dans I-Comply afin de documenter la décision d'approbation/refus prise avec leur responsable hiérarchique.
4. En enregistrant les cadeaux dans I-Comply, les collaborateurs demandent l'approbation de leurs responsables hiérarchiques. En principe, les collaborateurs enregistrent les cadeaux offerts avant de les accepter afin d'obtenir la décision d'approbation de leur responsable hiérarchique. Si cela n'est pas possible, les collaborateurs enregistrent sans délai les cadeaux acceptés au-delà des 100 euros.
5. Les responsables hiérarchiques décident de refuser ou d'approuver les cadeaux déclarés par les collaborateurs dans I-Comply conformément aux exigences définies aux paragraphes 4.6.1 et 4.6.2. Ils enregistrent leur décision ainsi qu'une brève explication.

⁹ Ce qui inclut également les cadeaux assimilables à de la monnaie tels que des bons d'achat et des cartes cadeaux.

¹⁰ Voir la Politique globale sur les voyages et les restrictions de voyage (108-30-90).

¹¹ Voir la Norme sur le risque d'atteinte à la réputation (S01-020) pour obtenir de plus amples renseignements sur le risque d'atteinte à la réputation

¹² La demande d'avis de la Conformité peut se faire directement dans le CAR tool.

¹³ De même, les collaborateurs ont la possibilité de faire un seul enregistrement lorsque le même cadeau est offert à plusieurs tiers. Dans ce cas, ils doivent à minima indiquer la valeur nominale totale (éventuellement également unitaire) des cadeaux offerts et le nom et le nombre de tiers concernés.

6. L'obligation d'enregistrer les cadeaux dans I-Comply (exigences 1 à 3 ci-dessus) ne s'applique pas aux non-collaborateurs. Cet enregistrement peut en revanche être exigé par l'organisation qui les emploie. Cependant, les non-collaborateurs doivent adhérer au principe d'agir dans le meilleur intérêt d'ABN AMRO et de ses clients et se conformer aux lois et règlements applicables aux cadeaux lors de leur fourniture de services à ABN AMRO. Les responsables hiérarchiques doivent interroger les non-collaborateurs qui relèvent de leur responsabilité sur tout cadeau offert ou accepté dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions au sein d'ABN AMRO et évaluer ces cadeaux conformément au paragraphe 7.2¹⁴.

6.1 - Suivi des cadeaux

1. La Conformité évalue périodiquement les conflits d'intérêts personnels déclarés dans I-Comply. dans le but d'identifier toute tendance ou toute déclaration qui pourrait indiquer des risques (par exemple, une certaine équipe offrant / recevant des cadeaux excessifs ; une certaine entité extérieure à ABN AMRO offrant de nombreux cadeaux à de nombreux départements d'ABN AMRO).

¹⁴ Obligation non applicable en France tant qu'il n'a pas été précisé les modalités de mise en œuvre pratiques.

Neufize OBC, au cœur de la gestion de vos patrimoines privés et professionnels

ABN AMRO BANK N.V., société néerlandaise. Société au capital de 940 000 001 euros, immatriculée auprès de la chambre de commerce d'Amsterdam (n°34334259). Siège social : Gustav Mahlerlaan 10, 1082 PP Amsterdam, Pays-Bas. Etablissement de crédit agréé par la De Nederlandsche Bank (Pays-Bas), supervisé par la Banque Centrale Européenne et l'Autorité Financière Markten, Succursale Française exerçant sous le nom commercial '**Banque Neufize OBC**' – n° 850 479 718 RCS Paris - 119 - 121, boulevard Haussmann, 75008 Paris, France - Numéro ORIAS : 12 020 215 – Intermédiaire en assurance - supervisée pour certaines activités et services par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution et l'Autorité des Marchés Financiers - Carte professionnelle de l'immobilier n° CPI 75012023000000163 délivrée par la CCI Paris Île-de-France; engagement de non détention de fonds, absence de garantie financière.

