



POLITIQUE DE GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Décembre 2024

Cadre réglementaire :

Loi organique n°2016-48 du 11 juillet 2016 relative aux banques et aux établissements financiers (Article 43)

Loi n° 2018-46 du 1^{er} août 2018 relative à la déclaration de patrimoine et d'intérêts et à la lutte contre l'enrichissement illicite et les conflits d'intérêts.

Circulaire n°2018-30 du 21 novembre sur l'application des dispositions de la loi n° 2018-46 du 1^{er} août 2018 relative à la déclaration des biens et des intérêts, de la lutte contre l'enrichissement illicite et le conflit d'intérêt dans le secteur public.

Arrêté du ministère des Finances du 28 mars 2017, portant visa du règlement du Conseil du Marché Financier relatif à la lutte contre les manquements sur le marché.

Circulaire de la BCT n°2021-05 du 19 août 2021 relative au cadre de gouvernance des banques et des établissements financiers.

Charte anti-corruption de la BH Bank

Code de déontologie de la BH Bank

Code de déontologie BH Bank-Collaborateurs

Définition :

« **Le conflit d'intérêt** » est une situation dans laquelle un membre du Conseil d'Administration ou d'un Comité un dirigeant ou un collaborateur, dont les décisions doivent être prises dans le respect des valeurs d'indépendance, d'objectivité et d'impartialité, se prête à privilégier **son intérêt particulier et personnel**, ou celui de **ses alliés** (Avec qui il a des liens de parenté, d'amitié ou d'affaires) au détriment d'un autre intérêt qu'il a pour **mandat et responsabilité** de préserver.

Objectifs de la Politique de Conflit d'intérêts :

L'objectif de la présente politique est d'assurer l'équité et le respect des normes de conduite éthique dans les processus décisionnels de la BH Bank, afin de protéger son intégrité, sa conformité à la réglementation et aux procédures en vigueur, sa réputation, ainsi que ses intérêts et ceux de ses actionnaires, clients, partenaires et collaborateurs.

Champ d'application de la politique de gestion des conflits d'intérêts :

La présente politique concerne les Administrateurs de la BH Bank, les dirigeants, les collaborateurs (cadres supérieurs, cadres de maîtrise et agents d'exécution). Elle concerne aussi les clients, les fournisseurs, les prestataires de services et toute partie prenante de la Banque.

Tous les concernés ci-dessus cités, doivent montrer qu'ils ont pris toutes les mesures raisonnables pour respecter les normes d'éthique et les bonnes pratiques en matière d'impartialité, d'équité et de transparence.

Dispositif de la Politique de conflit d'intérêts :

La BH Bank a pleinement conscience des menaces et des risques liés aux conflits d'intérêts sur sa capacité à bien mener ses activités, sur sa réputation, sur la confiance et l'appui de ses clients. A cet effet, la politique de gestion des conflits d'intérêts vise à :

- Détecter les situations de conflits d'intérêts.
- Prévoir les mesures de prévention et d'atténuation des conflits d'intérêt.
- Formaliser les procédures à suivre dans le cas de détection et/ou de confirmation de situation de conflits d'intérêts.

La politique de gestion de conflit d'intérêt repose sur :

- **L'identification** des situations qui donnent lieu ou qui sont susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts pouvant porter préjudice aux intérêts des actionnaires, des clients, des partenaires et des collaborateurs.
- **La mise en place des procédures** et des mesures adéquates en vue de prévenir et de gérer les conflits d'intérêts éventuels.

- **L'adoption d'une approche fondée sur les risques** résultant des conflits d'intérêts éventuels, comportant les plans d'atténuation pour chaque risque.
- **La priorisation** absolue au traitement des conflits d'intérêts qui peuvent avoir des conséquences lourdes sur la Banque, notamment en matière d'image et de réputation.
- **L'évaluation périodique** de ce dispositif est programmée pour juger de son efficacité et de son efficacité et programmer son amélioration continue.
- **Le reporting** : Le responsable de l'Organe de Contrôle de la Conformité s'assure de la bonne application de la politique de gestion des conflits d'intérêts, décèle les lacunes et rapporte d'une manière régulière et constante au Conseil d'Administration toute déficience relevée, assortie de propositions d'actions correctives.

Situations et illustrations de cas de conflits d'intérêts :

Dans l'exercice de ses activités, les intérêts de la Banque et de ses clients ne doivent jamais être en concurrence, que ce soit directement ou indirectement avec l'intérêt d'un groupe, d'un dirigeant ou d'un collaborateur.

Toute opération comportant un **avantage** ou un **désavantage** significatif pour certains au détriment des autres, quel que soit leurs positions, est considéré comme étant un conflit d'intérêts.

Les conflits d'intérêts peuvent être réels, **potentiels** ou **perçus** et se définissent comme suit :

- Conflit d'intérêts **réel** : lorsqu'une personne concernée se trouve confrontée à un conflit d'intérêts réel et existant.
- Conflit d'intérêts **potentiel** : lorsqu'une personne concernée se trouve ou pourrait se trouver dans une situation qui pourrait entraîner un conflit d'intérêts.
- Conflit d'intérêts **perçu** : lorsqu'une personne concernée se trouve ou pourrait se trouver dans une situation qui pourrait sembler constituer un

conflit d'intérêts selon le point de vue neutre et raisonnable d'un tiers observateur, même s'il n'existe pas un conflit d'intérêts réel ou potentiel.

Prévention des conflits d'intérêts :

La BH Bank met en place, formalise, actualise les procédures qui ont pour effet de dissuader, prévenir, et maîtriser les conflits d'intérêts.

Ces procédures sont matérialisées par :

- **Le code de déontologie BH-Collaborateurs** qui définit les orientations et établit le cadre professionnel, les normes, les règles et les principes qui doivent être respectés par les collaborateurs lors de l'exercice de leurs activités. Tout collaborateur conscient et responsable est tenu de s'acquitter de ses tâches avec intégrité, diligence et d'agir avec discrétion en respectant la primauté des clients.
- **Le code de gouvernance** qui rappelle les règles de bonne conduite professionnelle et de comportement éthique qui permet aux collaborateurs, et aux administrateurs de travailler en toute transparence et dans un climat de sécurité.
- **La charte Anti-Corruption** qui détermine des mesures strictes en matière d'acceptation des cadeaux, de traitement préférentiel (les administrateurs, les dirigeants et les collaborateurs) ne doivent accorder de traitement préférentiel ou injuste à aucune personne ou organisation au détriment des intérêts de la Banque
- **L'application de principe de barrière à l'information** ou (la muraille de Chine) les administrateurs, tout comme les dirigeants et les collaborateurs, sont tenus de ne pas utiliser les informations obtenues dans l'exercice de leurs fonctions et qui n'ont pas encore été rendues publiques, pour servir ou tenter de servir leurs intérêts privés ou ceux de personnes ou d'institutions spécifiques, ou pour favoriser ou tenter de favoriser indûment des intérêts autres que ceux de la BH Bank.

Etant donné que, les situations de conflits d'intérêts sont intrinsèquement liées à l'activité de la Banque, nous en distinguons les quatre (4) catégories les plus répandues :

1. Conflit d'intérêts relatif aux **membres du conseil d'administration** et des **comités émanant du conseil** :

Les Administrateurs doivent exercer leurs rôles en toute honnêteté et avec éthique, en plaçant l'intérêt de la BH Bank au-dessus de leurs propres intérêts. Ils doivent de même s'abstenir de participer et de voter lorsqu'il s'agit de questions au sujet desquelles il peut y avoir un conflit d'intérêts ou lorsque leur objectivité peut s'en trouver altérée. De même Ils doivent s'interdire d'utiliser les ressources et les actifs de la Banque pour un usage personnel. Toute information qui a entraîné ou pourrait entraîner une situation de conflit d'intérêts doit être remontée au Conseil d'Administration. Il appartient au **Président** du Conseil d'Administration de traiter les situations de conflits d'intérêts potentiels, apparents ou réels. Il rend compte, dans un rapport à l'Assemblée Générale, qu'aucun conflit d'intérêts n'a été identifié ou, le cas échéant, que la détection d'un tel conflit a donné lieu à un traitement approprié, sans que la nature du conflit soit pour autant décrite dans le rapport.

2. Conflit d'intérêts entre la Banque et ses **collaborateurs** :

Le collaborateur doit accomplir ses tâches avec loyauté, honnêteté, impartialité, intégrité et discrétion, sans se laisser influencer par des considérations personnelles ou extérieures à son établissement. Il exerce son activité en faisant preuve d'un jugement avisé et en tenant compte des conflits potentiels, il s'interdit de toute implication dans des transactions personnelles / professionnelles, ainsi que tous les membres de sa famille, amis, entreprises, sociétés ou groupes pour lesquelles, lui-même ou les membres de sa famille peuvent avoir un intérêt quelconque. Il se doit de refuser tout cadeau, présent, donation qui risque d'altérer son impartialité et son objectivité. Il doit de même déclarer toute situation de conflit d'intérêt selon la Politique de lancement d'alerte.

3. Conflit d'intérêts relatifs aux **fournisseurs** et aux prestataires de services :

Tous les fournisseurs et les prestataires de services dans leurs contacts avec les Collaborateurs de la Banque doivent observer les normes les plus rigoureuses d'honnêteté, d'équité et d'intégrité. Aucun fournisseur, ne devra offrir à un **Administrateur**, à un collaborateur de la Banque des faveurs, des cadeaux, des invitations, d'une commission occulte, d'une gratification ou d'un type de paiement irrégulier ou toute autre chose de valeur dans le but d'obtenir un traitement spécifique. Les fournisseurs et les prestataires de services devront

informer la Direction Générale de tout comportement inapproprié, ou apparemment inapproprié d'un collaborateur.

4. Conflits d'intérêts relatifs aux **Commissaires aux comptes** :

Le commissaire aux comptes est tenu d'observer les mêmes règles éthiques de sa profession ainsi que le Code Déontologique de la Banque. Il est tenu d'éviter toute situation de conflit d'intérêts tant à l'occasion qu'en dehors de l'exercice de sa mission, il ne doit pas se placer dans une situation qui compromettrait son indépendance à l'égard de la Banque. Il ne doit pas communiquer les documents qu'il est amené à contrôler dans le cadre de sa mission, que dans les cadres officiels et exclusivement aux entités et comités concernés.

Gestion des conflits d'intérêts :

Pour faire face à des situations de conflits d'intérêts la BH Bank prend les mesures de prévention suivantes :

- Mise en place des outils de contrôle afin de détecter les transactions sur des instruments financiers réalisées sur des émetteurs que les collaborateurs suivent dans le cadre de leur activité professionnelle.
- Surveillance de toute circulation d'information privilégiée susceptible de créer des situations potentielles de conflits d'intérêts.
- Vulgarisation et communication sur la procédure de déclaration de cadeaux et la **Charte Anti-corruption**.
- Sensibilisation sur la **Politique de lancement d'alerte**, les collaborateurs sont tenus de signaler tout soupçon ou toute détection d'un conflit d'intérêts.

La Direction de la Conformité alerte simultanément la Direction Générale et le **Président de Conseil** en cas de confirmation d'une situation de conflit d'intérêts en lien direct ou indirect avec un client, ou fournisseur, ou même un Administrateur.

Dans le cadre de leurs attributions, les responsables hiérarchiques doivent s'assurer de la connaissance et du respect de procédures de gestion des conflits d'intérêts par les collaborateurs.

Le collaborateur doit :

- ✓ Conduire son activité en faisant preuve d'un jugement avisé et en tenant compte des conflits d'intérêts.
- ✓ Déclarer tous les conflits et conflits d'intérêts potentiels à son responsable hiérarchique et simultanément à la Direction de la Conformité.
- ✓ Prendre acte des normes, lois, réglementations, règles et procédures internes, et se référer le cas échéant aux procédures et aux législations en vigueur

Les activités constituant un conflit d'intérêts potentiel, doivent faire l'objet d'un **engagement éthique** écrit et signé par le collaborateur et validé par la hiérarchie dans les cas suivants :

- Implication dans une transaction **personnelle** avec un fournisseur, un Administrateur ...
- Refus de n'importe quel emploi en tant que consultant, conseiller de tout client, administrateur, partenaire, prestataire de services ou fournisseur de la Banque, avec ou sans rémunération.
- Négociation, conclusion de contrat ou approbation de transactions pour son intérêt personnel et pour tous les membres de sa famille, parents, amis, entreprise, société pour lesquels, lui-même ou les membres de sa famille peuvent avoir un intérêt quelconque.

La Direction de la Conformité analyse la nature, les causes et les conséquences du conflit d'intérêts, prend les mesures d'urgence appropriées afin d'en limiter les conséquences immédiates :

- En prévenant les parties prenantes de tout abus et écouter leur version (ne pas éliminer la bonne foi)
- En informant la Direction Générale et le Conseil d'Administration dans le cas où le risque d'impacter l'intérêt de la Banque et sa réputation sont certains.

La Direction de la Conformité est chargée de la remontée des situations de conflits d'intérêts à la Direction Générale et au Conseil d'Administration.

Elle est chargée de la prévention des conflits d'intérêts et de l'amélioration permanente et continue du dispositif de contrôle des situations pouvant déclencher, favoriser ou accentuer les conflits d'intérêts.

