

## PRESENTATION DU DISPOSITIF ANTICORRUPTION D'ARKEA CAPITAL

Par déclaration du 9 décembre 2021, le Président du Conseil d'Administration du Crédit Mutuel Arkéa, pour le CA, et la Directrice Générale, pour le Comité Exécutif, en cohérence avec les enjeux de responsabilité sociétale du Crédit Mutuel Arkéa, ont réaffirmé leur engagement en faveur de la lutte contre la corruption et le trafic d'influence et le principe de tolérance zéro en matière de corruption.

L'instance dirigeante d'Arkéa Capital reprend ces engagements, notamment au travers de la déclinaison du dispositif Anticorruption de la société.

Ce dispositif s'articule autour des mesures suivantes :

- l'adoption d'un **code de conduite**, intégré au Règlement intérieur et encadrant les principes à respecter par l'ensemble des collaborateurs afin de prévenir tout fait de corruption, de trafic d'influence ou de collusion. Un régime de **sanctions disciplinaires** est prévu en cas de non-respect du code de conduite,
- un dispositif d'**alerte professionnelle** destiné à permettre le recueil des signalements de conduites ou de situations susceptibles de constituer des faits de corruption,
- la mise en place d'une **cartographie des risques de corruption**,
- le recours à des **procédures d'évaluation du risque porté par les tiers avec lesquels Arkéa Capital est en relation dans le cadre de ses activités**,
- la **formation des collaborateurs au dispositif anti-corruption**,
- Le déploiement de **contrôles spécifiques**, visant à évaluer l'adéquation des mécanismes prévenant le risque de corruption ou de trafic d'influence.

### CODE DE CONDUITE

**Le recours à la corruption ne saurait constituer une pratique ayant cours dans les affaires de l'entreprise, dans ses relations avec ses partenaires privés ou publics, ou dans ses relations avec les clients.**

Aucun salarié ne doit, dans l'exercice de ses fonctions, se livrer, à son initiative ou en y étant incité par un tiers, à des comportements susceptibles d'être qualifiés :

- de **corruption active**, consistant à proposer ou accorder un avantage quel qu'il soit (offre commerciale, promesse, cadeaux...) à une personne (bénéficiaire directe ou non) afin qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte dans le cadre de ses fonctions, ou dont les fonctions sont susceptibles d'en faciliter la réalisation, ou en récompense de l'accomplissement ou de l'absence d'accomplissement d'un tel acte ;
- de **corruption passive**, consistant à accomplir ou à s'abstenir d'accomplir un acte en échange d'une contrepartie ;
- de **trafic d'influence**, consistant à monnayer sa qualité de salarié ou l'influence, réelle ou supposée que celle-ci lui confère, pour influencer une décision qui sera prise par un tiers ;
- de **collusion**, c'est-à-dire d'entente illicite avec une ou plusieurs autres personnes aux fins de nuire à un tiers en fraudant ses droits.

### CADEAUX OU INVITATIONS

Les salariés ne peuvent accepter de cadeaux ou invitations de la part de tiers (clients, fournisseurs, intermédiaires...), dans l'exercice de leurs fonctions, que dans le respect du cadre défini par l'entreprise en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Chaque salarié doit ainsi apprécier le caractère raisonnable de tout cadeau ou invitation qui lui est proposé, en tenant compte notamment de sa valeur, de sa nature (caractère illégal ou de nature à nuire à l'image ou à la réputation de la personne qui la reçoit ou à celle de son employeur, par exemple en raison du lieu dans lequel se tient l'évènement) ainsi que de la fréquence à laquelle il lui est proposé un avantage de la part d'une même personne.

En cas de doute sur la légitimité ou l'opportunité d'accepter un cadeau ou une invitation, il se doit d'échanger avec son responsable hiérarchique et/ou avec le responsable de la conformité de sa structure. Chaque salarié se doit de refuser systématiquement :

- Les cadeaux en numéraire quelle qu'en soit la forme (espèces, virements, chèques...) ;
- Les cadeaux ou invitations dispendieux et/ou susceptibles de l'influencer et/ou de le mettre dans l'embarras dans le cadre de la relation d'affaires, quelle qu'en soit la raison ;
- Les cadeaux ou invitations reçus en période d'appel d'offre ou de renouvellement de contrat.

Les salariés doivent porter à la connaissance du Responsable de la Conformité toute situation avérée ou simplement potentielle de conflit d'intérêts, ou pouvant être perçue comme telle, à laquelle ils seraient susceptibles d'être exposés dans le cadre de leur activité.

### **DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLE**

Le dispositif d'alerte professionnelle est destiné à permettre notamment le recueil des signalements émanant d'un lanceur d'alerte et relatifs à l'existence de conduites ou de situations potentiellement contraires au code de conduite de la société et susceptibles de constituer des faits de corruption, d'y mettre fin et de les sanctionner le cas échéant.

Les salariés peuvent signaler les **conduites ou situations contraires à la réglementation et/ou au Code de conduite**, dont ils constateraient l'existence au sein de l'entreprise, au moyen du dispositif d'alerte professionnelle mis à leur disposition. En complément des canaux habituels de remontée des dysfonctionnements (hiérarchie, contrôle interne, institutions représentatives du personnel), le dispositif d'alerte professionnelle permet aux salariés de concourir à la maîtrise du risque de non-conformité et de lutter contre la corruption au sein de l'entreprise.

Les salariés sont libres d'exercer ou non leur droit d'alerte dans le cadre de leur activité professionnelle.

Le droit d'alerte peut être exercé, notamment de manière anonyme, dans le cadre de l'activité professionnelle sur des **faits dont les salariés ont eu connaissance, directement ou indirectement**. Peuvent notamment faire l'objet d'un signalement ou d'une divulgation, les agissements portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international ou du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Les salariés exercent ce droit sans contrepartie financière directe et de bonne foi. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir réalisé un signalement ou une divulgation conformément aux dispositions ci-dessus. De même, aucun salarié ne peut être sanctionné s'il décide de ne pas utiliser son droit d'alerte.

La confidentialité des informations communiquées dans le cadre d'une alerte, en particulier l'identité de l'auteur de l'alerte, des éventuels facilitateurs, des personnes physiques ou morales en lien avec le lanceur d'alerte et de toute personne mise en cause, doit être respectée. Tout salarié mis en cause dans le cadre d'une alerte est présumé innocent jusqu'à ce que les allégations portées contre lui soient établies.