



Directive sur les Conflits d'intérêts

R – 1 – 0007

La présente directive se fonde sur le code de conduite du groupe Migros sur le thème des « conflits d'intérêt » et le complète: « Nous évitons les conflits d'intérêt ou les mettons au jour sans retard ». Elle sert au groupe Migros dans ses efforts pour éviter les conflits d'intérêts, respectivement pour bien gérer ces conflits d'intérêts.

Cette directive pose les exigences minimales auxquelles toutes les entreprises ainsi que l'ensemble des collaboratrices, collaborateurs et membres des organes exécutifs du groupe Migros (ci-après « collaborateurs Migros ») doivent satisfaire, sans limitation géographique. Si le droit local, des entreprises, des coopératives ou des divisions prévoient des règles plus strictes (par ex. des règlements d'organisation ou des conditions d'engagement relevant du droit du travail) que les règles définies dans la présente directive, alors les normes les plus strictes s'appliquent prioritairement. Des dispositions complémentaires à cette directive continuent également à s'appliquer. En outre, il est fait référence aux règles de la directive R-1-004 sur la prévention de la corruption, ainsi qu'aux fiches d'information correspondantes, respectivement aux versions locales en vigueur.

Si vous êtes incertain sur le comportement à adopter face à d'éventuels conflits d'intérêts ou en cas de questions, contactez immédiatement votre supérieur hiérarchique, le responsable de la Compliance de votre entreprise ou la Direction Legal & Compliance du groupe Migros.

Les infractions aux règles de conduite définies dans la présente directive peuvent entraîner des sanctions civiles ou pénales et/ou des mesures par le groupe Migros.

En cas de problèmes d'interprétation et de décalages dus à la langue, la version allemande de la présente directive (y compris les éventuelles fiches) prime sur les versions en d'autres langues.

Éditeur: Direction Legal & Compliance du groupe Migros

Approuvé par: Direction générale FCM

Champs d'application: Groupe Migros

Sommaire

1.	Introduction, objectif et finalité.....	3
2.	Champ d'application	3
3.	Exemples de conflits d'intérêts (situations les plus fréquentes).....	3
4.	Exercice de mandats publics	4
5.	But: éviter les conflits d'intérêts	4
6.	Règles de comportement en cas de conflits d'intérêts.....	5
6.1	Obligation de déclaration et moment de la divulgation	5
6.2	Recommandations d'action pour les services compétents en matière de résolution de conflits.....	5
6.3	Devoir de récusation.....	6
6.4	Conclusions aux conditions du marché.....	6
6.5	Obligation de confidentialité; interdiction de l'utilisation abusive d'informations internes	7
6.6	Interdiction d'avantages indus	7
7.	Comportements admissibles et inadmissibles	7
8.	Interlocuteurs	10
9.	Exceptions aux règles posées par la directive	10
10.	Comportement à adopter en cas d'infractions; sanctions	10

1. Introduction, objectif et finalité

Des conflits d'intérêts peuvent apparaître lorsque des collaborateurs ou des organes exécutifs du groupe Migros¹ ou des personnes qui leur sont « proches »² poursuivent des intérêts (privés) personnels qui s'opposent ou qui pourraient s'opposer aux intérêts du groupe Migros. Si ces conflits d'intérêts ne sont pas divulgués, il y a un risque pour le groupe Migros de subir un préjudice. Les conflits d'intérêts non signalés ou mal gérés peuvent par exemple entraîner des atteintes à la réputation, un risque accru de corruption ou de pots-de-vin, ou des produits à des prix excessifs et des services inférieurs à la moyenne. La présente directive régit la bonne gestion des conflits d'intérêts au sein du groupe Migros.

2. Champ d'application

Cette directive s'applique à l'ensemble des collaboratrices, collaborateurs et membres des organes exécutifs du groupe Migros (ci-après « collaborateurs Migros »), sans limitation géographique.

Cette directive pose les exigences minimales à respecter. Si le droit local, des entreprises, des coopératives ou des divisions prévoient des règles plus strictes (par ex. des règlements d'organisation ou des conditions d'engagement relevant du droit du travail) que les règles définies dans la présente directive, les normes les plus strictes s'appliquent prioritairement. Des dispositions complémentaires à cette directive continuent également à s'appliquer. En outre, il est fait référence aux règles de la directive R-1-004 sur la prévention de la corruption et aux fiches correspondantes, respectivement aux versions locales en vigueur.

3. Exemples de conflits d'intérêts (situations les plus fréquentes)

Des conflits d'intérêts peuvent en particulier résulter des situations suivantes (énumération à titre d'exemple):

- lorsque des collaborateurs Migros concluent pour le groupe Migros des **affaires** avec eux-mêmes, avec des personnes qui leur sont « proches » ou avec leurs propres entreprises;
- lorsque des collaborateurs Migros **dirigent, contrôlent, supervisent, engagent ou promeuvent** des personnes qui leur sont « proches », ou participent à de telles décisions;
- lorsque des collaborateurs Migros ou des personnes qui leur sont « proches » exercent (gratuitement ou à titre onéreux) **une activité accessoire, une activité de conseil ou une fonction d'organe** chez un partenaire commercial (p. ex. client, fournisseur) ou chez un concurrent du groupe Migros³;
- lorsque des collaborateurs Migros ou des personnes qui leur sont « proches » exercent une **activité concurrente** de celle du groupe Migros;
- lorsque des collaborateurs Migros exercent des activités non économiques telles qu'une **fonction officielle, une fonction à titre bénévole** ou une **fonction politique** dans des instances qui prennent des décisions pouvant être essentielles pour le groupe Migros;

¹ Les termes « intérêts du groupe Migros », « Migros » ou « groupe Migros » englobent ci-après respectivement aussi les intérêts de l'employeur respectif d'un organe ou d'un collaborateur au sein du groupe Migros.

² Sont notamment considérées comme « proches » de collaborateurs ou d'organes exécutifs du groupe Migros les membres de la famille et autres parents proches, ainsi que les personnes qui entretiennent d'autres relations personnelles, financières, juridiques ou contractuelles (privées) étroites avec des collaborateurs/organes exécutifs, ou qui sont économiquement dépendantes de ces derniers.

³ La gestion de conflits d'intérêts lors de l'exercice de fonctions d'organe dans différentes instances *au sein* du groupe Migros est généralement régie dans les règlements d'organisation ou d'affaires applicables ou encore dans les dispositions en matière de droit du travail.

- lorsque des collaborateurs Migros ou des personnes qui leur sont « proches » détiennent des **participations** notables⁴ dans un partenaire commercial ou un concurrent du groupe Migros;
- lorsque des collaborateurs Migros ou des personnes qui leur sont « proches » réalisent, en amont de transactions planifiées ou décidées du groupe Migros, des **affaires pour leur propre compte** s'y rapportant (« front running »);
- D'autres conflits d'intérêts potentiels sont mentionnés au point 7 de la présente directive.

Un conflit d'intérêts existe dès lors qu'il y a ne serait-ce que le *risque* d'une influence (« conflit d'intérêts potentiel ») et pas seulement si une telle influence a effectivement existé (« conflit d'intérêts effectif »).

⇒ Lorsqu'il y a des *doutes* concernant l'existence ou non d'un conflit d'intérêts, il faut contacter – sans délai et avant tout acte éventuel – le supérieur hiérarchique ou un autre service compétent, afin de clarifier la situation et d'apporter une parfaite transparence.

4. Exercice de mandats publics

Le groupe Migros soutient les collaborateurs Migros dans l'exercice des droits et des devoirs civiques. Il est par principe *favorable* à des activités exercées dans des organismes publics. Avant d'accepter une telle activité, il convient de consulter le supérieur hiérarchique ou, le cas échéant, l'instance dirigeante compétente selon les dispositions en matière de droit du travail (par ex. le Responsable de la Direction ou la Direction générale).

5. But: éviter les conflits d'intérêts

Les intérêts privés et les obligations commerciales des collaborateurs Migros ne doivent pas être mélangés. En raison de leur obligation de loyauté et de fidélité relevant du droit du travail, les collaborateurs Migros sont dans l'obligation de faire passer leurs intérêts personnels ou privés après les intérêts commerciaux du groupe Migros. Cela doit d'emblée éviter les conflits d'intérêts, les collaborateurs Migros décidant ou agissant à tout moment dans leur activité professionnelle de manière à ce que d'éventuels conflits d'intérêts ne puissent même pas apparaître. Un dialogue ouvert et prévoyant doit permettre de désamorcer les situations conflictuelles dès le stade initial.

⇒ Compte tenu des exigences accrues envers la Corporate Governance d'entreprises, rien que *l'apparence* d'un conflit d'intérêts, en particulier chez des collaborateurs Migros *de haut rang*, peut entraîner des conséquences négatives sur la réputation du groupe Migros et devrait de ce fait être évitée.

⇒ Les conflits d'intérêts potentiels doivent donc être identifiés *au préalable*, en particulier lors de la nomination de personnes au sein des comités de direction les plus élevés (direction et administration/conseil d'administration). Il faut éviter que le processus décisionnel de l'instance dirigeante ne soit affecté à cause de récusations trop fréquentes ou à cause d'une prise d'influence effective potentielle (par ex. à la suite de situations de conflit d'intérêts importantes prévisibles en la personne du CEO/président du CA).

⇒ Les mandats internes et externes ainsi que les autres liens d'intérêts et conflits d'intérêts sont recensés et réévalués chaque année auprès des comités directeurs les plus élevés.

⁴ La présente directive estime que, dans le cas d'entreprises familiales personnelles et d'autres entreprises privées, une participation de 20% est « notable », alors que dans le cas d'entreprises cotées et d'autres entreprises importantes sur le plan économique, une participation de 5% est « notable ». On peut classer comme importantes sur le plan économique les sociétés publiques ainsi que les sociétés dans lesquelles deux des trois grandeurs figurant entre parenthèses sont dépassées (total du bilan 20 mio, chiffre d'affaires 40 mio, postes à plein temps 250) ou les sociétés qui doivent établir des comptes consolidés.

⇒ En outre, les activités accessoires et les conflits d'intérêts doivent être régulièrement recensés et évalués pour d'autres personnes et fonctions clés dans l'entreprise.

6. Règles de comportement en cas de conflits d'intérêts

6.1 Obligation de déclaration et moment de la divulgation

Tout conflit d'intérêts potentiel ou effectif doit être signalé *immédiatement* et intégralement au supérieur hiérarchique ou aux autres services désignés au sein de l'entreprise concernée, afin que les mesures appropriées puissent être prises pour résoudre le conflit et pour réduire les risques qui y sont liés (par ex. enrichissement injustifié de collaborateurs Migros ou de personnes qui leur sont « proches »). Cela s'applique toujours et en plus de la recherche périodique des conflits d'intérêts (par exemple sur une base annuelle) ou si une *nouvelle* situation de conflit survient dans le cadre d'un conflit d'intérêts déjà divulgué ou approuvé. La déclaration doit avoir lieu dès que le collaborateur Migros comprend qu'il pourrait y avoir un conflit d'intérêts, p. ex. *avant* qu'il ne devienne actif dans l'affaire en question. Il faut en particulier soumettre aux services compétents – pour évaluation – la prise de fonctions d'organe (gratuitement ou à titre onéreux) ainsi que l'exercice de mandats publics ou d'activités accessoires présentant un potentiel de conflit d'intérêts (ou, selon les dispositions en vigueur en matière de droit du travail, *toute* activité accessoire), et ce toujours *avant* le début de l'activité.

⇒ En règle générale, c'est le supérieur hiérarchique qui est compétent pour évaluer un conflit d'intérêts. Si nécessaire, il fait appel à d'autres services, tels que les RH et les responsables locaux de la Compliance ou la Direction Legal & Compliance du groupe Migros.

⇒ En outre, les collaborateurs Migros peuvent à tout moment signaler les conflits d'intérêts directement à la Direction Legal & Compliance.

⇒ Les conflits d'intérêts doivent être déclarés dans le processus de recrutement en fonction du niveau (ou du risque).

6.2 Recommandations d'action pour les services compétents en matière de résolution de conflits

Le service compétent décide de la façon dont il faut gérer la situation de conflit signalée (potentielle ou effective), et en particulier quelles mesures permettraient d'empêcher une éventuelle conséquence négative pour le groupe Migros. Dans de nombreuses situations de conflit, le dialogue avec le collaborateur Migros permet de trouver une solution adéquate et acceptable pour les deux parties.

Si un conflit d'intérêts est divulgué au service compétent, celui-ci devrait alors suivre les principes suivants :

- Un traitement en règle générale **confidentiel** (selon le principe « Need to Know ») et **sans préjugés** de la situation divulguée par le collaborateur Migros.
- Une Évaluation **juste et impartiale** de la situation de conflit, y compris des risques qui y sont liés pour les intérêts commerciaux et la réputation du groupe Migros.
- Le cas échéant, la **consultation** d'autres services internes du domaine dans lequel travaille le collaborateur Migros, ainsi que la consultation de fonctions de soutien telles que le service du personnel ou les responsables de la Compliance, et si nécessaire de la Direction Legal & Compliance du groupe Migros.

- Prise d'une **décision** pragmatique et adoption de **mesures** concernant la façon de gérer la situation de conflit d'intérêts, afin qu'il n'y ait plus aucun risque pour le groupe Migros (par ex. garantie du devoir de récusation ou de l'obligation de confidentialité ; conclusion d'affaires aux conditions du marché ; principe du double ou du triple contrôle).
- **Communication** de la décision et de sa motivation au collaborateur Migros et suivi, afin d'assurer que le collaborateur Migros respecte les directives.
- **Documentation** de la décision (le cas échéant, au moyen du formulaire correspondant destiné à la déclaration de conflits d'intérêt) et remise d'une copie au collaborateur Migros, et ajout au dossier personnel.
- En cas de **litige** entre le collaborateur Migros et le service compétent quant à l'existence d'un conflit d'intérêts, c'est l'échelon supérieur désigné au sein de l'entreprise qui tranche (le cas échéant, en consultant le service du personnel compétent et les responsables de la Compliance locaux, ainsi que, si nécessaire, la Direction Legal & Compliance du groupe Migros).
- Selon les dispositions applicables en matière de droit du travail, l'exercice de **mandats publics** doit être signalé à temps à une instance dirigeante (par ex. au responsable de la Direction ou à la Direction générale) pour consultation préalable (cf. chiffre 4 de la directive).
- En cas d'exercice de **fonctions d'organe** ou **d'activités accessoires** *en dehors* du groupe Migros, l'accord peut systématiquement être donné s'il est possible d'exclure le risque d'un conflit d'intérêts au cas par cas, et si l'activité accessoire n'affecte pas l'obligation de travail et la capacité de performance du collaborateur Migros. À cet égard, il convient de consulter les dispositions applicables en matière de droit du travail.
- En cas de **relations professionnelles** entre des collaborateurs « proches » au sein du groupe Migros, il faut faire en sorte qu'il n'y ait **pas d'interdépendances** dans de telles constellations (en particulier situations de direction, de contrôle ou de surveillance directes⁵),⁶ et que les personnes concernées ne participent pas aux décisions relatives aux engagements ou aux promotions (garantie grâce au principe du double contrôle).

6.3 Devoir de récusation

Quiconque a des intérêts opposés à ceux du groupe Migros ou qui doit représenter de tels intérêts pour des tiers ne participe pas aux discussions et au processus de prise de décision, dans la mesure où les intérêts concernés sont affectés.⁷ En conséquence, ce collaborateur Migros doit être absent lors des négociations à ce sujet, et il est considéré comme non représenté.

6.4 Conclusions aux conditions du marché

Les affaires réalisées entre le groupe Migros et les collaborateurs Migros ou des personnes qui leur sont « proches » sont soumises au principe de la conclusion aux conditions du marché (« dealing at arm's length »). De telles affaires doivent être convenues par écrit et documentées, et elles sont autorisées, respectivement conclues, sous récusation de la personne concernée.

⁵ Selon les circonstances, même une interdépendance indirecte peut conduire à des situations conflictuelles (par ex. lorsque des membres de l'équipe ne peuvent plus s'exprimer spontanément devant leur supérieur hiérarchique immédiat).

⁶ Le cas échéant, il convient d'implémenter des mesures d'accompagnement, par ex. directives de comportement, nouvelle réglementation concernant les domaines de compétence ou les hiérarchies, déplacements.

⁷ Une personne qui se trouve durablement dans une situation de conflit d'intérêts ou pour laquelle une telle situation de conflit d'intérêts durable survient pendant qu'elle détient un mandat, ne peut par principe pas appartenir à l'instance correspondante.

6.5 Obligation de confidentialité; interdiction de l'utilisation abusive d'informations internes

Lors de l'exercice de fonctions (d'organe) à titre onéreux ou à titre gratuit, d'activités accessoires ou de fonctions publiques, officielles/bénévoles ou politiques en dehors du groupe Migros, les collaborateurs Migros ne doivent en aucun cas utiliser abusivement des informations internes, confidentielles et non publiques de Migros, et ce à leur profit ou au bénéfice de tiers (y compris de personnes « proches ») et/ou au préjudice du groupe Migros, ou les communiquer à des tiers. Ces dispositions s'appliquent également par analogie au sein du groupe Migros.

6.6 Interdiction d'avantages indus

Est également considérée comme un comportement inadmissible l'utilisation par des collaborateurs Migros de leur situation professionnelle pour poursuivre leurs intérêts personnels ou au profit de personnes « proches » ou de tiers.⁸ En outre, il est interdit d'accepter de la part de partenaires commerciaux des honoraires, des commissions, des rabais, des cadeaux, des prestations de divertissement ou de services ou des ristournes (« kick-backs ») inappropriés ou indus, ou de les promettre ou d'en proposer à des partenaires commerciaux ou à des agents publics.⁹

7. Comportements admissibles et inadmissibles

Les conflits d'intérêts qui suivent présentent un risque élevé pour le groupe Migros et doivent être évités ou éliminés par les collaborateurs Migros :

Violation de l'obligation de loyauté et de fidélité (possiblement punissable et illicite):

Violation de l'obligation de déclaration/de notification:

Relations avec des personnes « proches »:

Activités accessoires ou d'autres activités concurrentes:

Les collaborateurs Migros ne doivent pas :

- faire passer leurs propres intérêts personnels ou ceux de personnes qui leur sont « proches » avant les intérêts du groupe Migros.
- passer sous silence des conflits d'intérêts potentiels ou avérés.
- diriger, contrôler ou superviser *directement* des personnes qui leur sont « proches ».
- engager ou promouvoir des personnes qui leur sont « proches » ou participer à de telles décisions.
- exercer des fonctions d'organe, des activités accessoires ou des fonctions de conseil – à titre onéreux ou gratuit – chez un concurrent du groupe Migros ou concurrencer effectivement le groupe Migros en exerçant d'autres activités.

⁸ Par ex. lorsque – dans le cadre d'une passation de commande – un collaborateur Migros (généralement d'un niveau hiérarchique supérieur) exerce une pression sur le collaborateur Migros concerné afin d'attribuer la commande à une personne « proche » (du collaborateur Migros d'un niveau hiérarchique supérieur).

⁹ Il est fait référence à la directive R-1-0004 sur la prévention de la corruption, ainsi qu'aux fiches correspondantes ou encore aux versions locales respectivement en vigueur.

Violation du devoir de récusation:

- participer à des processus de décision ou à des décisions lorsqu'ils sont potentiellement ou effectivement concernés par un conflit d'intérêts (– et ils doivent demander leur récusation).

**Interdiction d'avantages indus
(éventuellement punissable):**

- profiter de leur activité ou position professionnelle pour un enrichissement personnel ou au profit de personnes « proches » ou de tiers.
- accepter, proposer ou promettre des honoraires, des commissions, des rabais, des cadeaux, des prestations de divertissement ou de services ou des ristournes (« kick-backs ») de la part/à l'attention de partenaires commerciaux ou d'agents publics qui sont contraires à la directive R-1-0004 concernant la prévention de la corruption, ou aux fiches correspondantes ou encore aux versions locales respectivement en vigueur.
- participer à des décisions du groupe Migros (ou passer le cas échéant délibérément sous silence des informations essentielles) en sachant que les décisions prises sont contraires ou pourraient être contraires aux intérêts du groupe Migros, afin de se procurer à eux-mêmes, à des personnes qui leur sont « proches » ou à des tiers un avantage personnel au détriment du groupe Migros.

Interdiction des affaires pour leur propre compte:

- faire des affaires pour leur propre compte dans des transactions planifiées ou décidées du groupe Migros ou y participer directement ou indirectement, ce qui leur permettrait de s'enrichir eux-mêmes ou d'enrichir une personne « proche » et/ou nuirait (ou pourrait nuire) au groupe Migros.

Utilisation abusive d'informations confidentielles:

- utiliser abusivement ou transmettre sans autorisation des informations commerciales internes, non publiques et confidentielles du groupe Migros.

Relations d'affaires et personnelles :

- diriger, contrôler ou superviser *indirectement*, **sans autorisation préalable** des personnes qui leur sont « proches ».
- conclure eux-mêmes des affaires du groupe Migros **sans autorisation préalable**:
 - avec eux-mêmes;
 - avec des personnes qui leur sont « proches »;
 - avec des entreprises qui leur appartiennent ou qui appartiennent à des personnes qui leur sont « proches » ou qui sont gérées ou contrôlées par

Fonctions d'organe, activités accessoires et fonctions de conseil:

Exercice de mandats publics:

ces mêmes personnes, ou dans lesquelles ils ou des personnes qui leur sont « proches » détiennent une participation financière considérable ;

- avec des entreprises, dans lesquelles opèrent des personnes qui leur sont « proches » (p.ex. en tant qu'organes, collaborateurs ou consultants permanents).

- exercer **sans autorisation préalable** des fonctions d'organe, des activités accessoires ou des fonctions de conseil – à titre onéreux ou gratuit – chez des partenaires commerciaux ou des tiers qui sont contraires ou pourraient être contraires aux intérêts du groupe Migros.

- exercer une fonction publique **sans consultation préalable** du supérieur hiérarchique ou de l'instance dirigeante compétente (qu'elle soit exercée pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci).

Activités accessoires:

Conflits divulgués et autorisés:

Les collaborateurs Migros peuvent :

- exercer des activités accessoires ou des fonctions d'organe externes à Migros qui n'affectent pas le domaine d'activité de Migros, qui ne présentent aucun potentiel de conflit d'intérêts et qui ne représentent pas un investissement en temps particulier (dans la mesure où - selon des dispositions en matière de droit du travail ou d'autres dispositions internes - toute activité accessoire n'est pas soumise de manière générale à autorisation).
- demeurer dans une situation potentielle de conflit d'intérêts, si celle-ci a été autorisée par le service compétent, n'a pas d'effet néfaste sur le groupe Migros ou a été contrôlée grâce à des mesures spécifiques.

8. Interlocuteurs

En cas de questions concernant le respect de la présente directive ou son interprétation, vous pouvez vous adresser, au-delà de la ligne hiérarchique compétente, aux interlocuteurs ci-dessous qui se tiennent à votre disposition :

- le responsable de la Compliance de l'entreprise Migros concernée
- la Direction Legal & Compliance du groupe Migros

9. Exceptions aux règles posées par la directive

La Direction Legal & Compliance du groupe Migros est seule compétente pour décider d'exceptions aux règles fixées par la présente directive. Les exceptions doivent être documentées et faire l'objet d'un suivi approprié.

10. Comportement à adopter en cas d'infractions; sanctions

Les violations de la présente directive peuvent exposer le groupe Migros, les coopératives fédérées et les autres entreprises affiliées à de lourdes conséquences sur le plan juridique et nuire à leur réputation. Il en va de même pour les collaborateurs impliqués qui pourront également faire l'objet de mesures arrêtées par une entreprise du groupe Migros.

Dès lors, en cas de suspicion d'une violation, celle-ci devra être annoncée à l'une des instances prévues à cet effet au sein de l'entreprise concernée. Il est également possible de saisir de telles affaires la Direction Legal & Compliance du groupe Migros qui se tient à disposition. En toutes circonstances, ces dossiers seront traités sous le sceau de la confidentialité.

En outre, le groupe Migros a mis sur pied pour les collaborateurs qui ont leur lieu de travail en Suisse (et en partie à l'étranger) un service de signalement spécialisé du nom de « M-Concern » fonctionnant sur Internet (www.m-concern.ch). Les signalements peuvent y être faits sous le couvert de l'anonymat.