

Politique de prévention & gestion des conflits d'intérêts

Procédure opérationnelle

Responsable du document : Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (RCCI)

La présente procédure est accessible à l'ensemble des collaborateurs de Federal Finance Gestion, via l'intranet Groupe (GO/FFCONFORMITE).

Synthèse des modifications

Version - Rédacteur	Date	Validation
V1 – F PATTYN	09/2015	Actualisation
V1-3 – F PATTYN	12/2015	Actualisation après relecture Conformité PSI
V1-4 – I TORCA	07/2020	Actualisation après relecture Conformité PSI
V1-5 – C KRIER	12/2021	Réorganisation de la procédure Liste des principaux points d'analyse Mise à jour de la cartographie

Contenu

Fondements	4
Définition du conflit d'intérêts	4
Cadre normatif	4
Objectif du dispositif	5
Périmètre d'application du dispositif	5
Rôles et responsabilités au sein de Federal Finance Gestion	6
Rôle du service Conformité et Contrôle Permanent de FFG	6
Rôle de l'organe de direction	7
Dispositif de gestion des conflits d'intérêts	7
Identification et détection des conflits d'intérêts	7
Critères de détection	7
Cartographie des risques de conflits d'intérêts	8
Détection des situations de conflits d'intérêts	8
Conflits d'intérêts découlant de l'intégration du risque en matière de durabilité dans les process internes	9
Prévention des conflits d'intérêts	9
Règles de bonne conduite au sein du Groupe	9
Code éthique, règlement intérieur et/ou code de déontologie	9
Séparation des activités et des opérations	10
Politique de rémunération	11
Gestion des conflits d'intérêts « personnes concernées »	11
Procédure de nomination	11
Sensibilisation des collaborateurs	12
Recensement des mandats sociaux	12
Règles applicables aux membres des organes de direction	12
Gestion des conflits d'intérêts	13
Déclaration et suivi des conflits d'intérêts	13
La déclaration des conflits d'intérêts	13
Le suivi des conflits d'intérêts	14
Information Clients	14
Contrôle du dispositif et sanctions	15
Contrôle du dispositif	15
Sanctions	15
Sanctions administratives et disciplinaires	15
Sanctions judiciaires	15

ANNEXES	16
ANNEXE 1 : Cartographie détaillée des situations de conflits d'intérêts potentielles / avérées au sein de FFG	16
ANNEXE 2 - Analyse du cas de conflit d'intérêts	16
ANNEXE 3 - Fiche de déclaration	17
ANNEXE 4 - Etude de cas	18
ANNEXE 5 : Registre de consignation des conflits d'intérêts potentiels/avérés	20

1. Fondements

1.1 Définition du conflit d'intérêts

Il existe une pluralité d'intérêts qui peuvent entrer en conflit : familiaux/amicaux, économiques, politiques, syndicaux, associatifs,... L'intérêt peut être direct ou indirect, concerner une personne ou ses proches, être passé, présent ou futur.

Par conflit d'intérêts, on entend toute situation professionnelle dans laquelle le pouvoir d'appréciation ou de décision d'une personne, d'une entreprise ou d'une organisation, peut être influencé ou altéré, dans son indépendance ou son intégrité, par des considérations d'ordre personnel ou par un pouvoir de pression émanant d'un tiers.

Le conflit d'intérêts peut également se définir comme une situation qui naît quand l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions d'une personne est susceptible d'être influencé par un autre intérêt public ou privé distinct de celui qu'il doit défendre dans ces fonctions.

Plusieurs types de conflit d'intérêts peuvent être identifiés :

- le conflit « potentiel » : lorsqu'il n'existe pas encore car aucun lien direct entre les intérêts de la personne et sa fonction n'est encore établi, mais qu'un changement de situation (prise de fonctions, promotion, mutation) pourrait créer ;
- le conflit « apparent » : quand aucun intérêt suspect n'a pu être prouvé, mais que seule une analyse de la situation permettra d'écarter tout doute sur la probité de la personne suspectée ;
- le conflit « réel » : lorsqu'il est avéré qu'un intérêt personnel peut venir influencer le comportement de la personne exerçant ses fonctions professionnelles.
- le conflit « perçu » : celui qui existe dans l'esprit du public.

En conséquence, il y a « conflit d'intérêts » lorsque les intérêts individuels d'une personne/d'une entité entrent, sont susceptibles d'entrer ou semblent entrer en conflit d'une façon ou d'une autre avec les intérêts de Federal Finance Gestion, de ses clients et/ou de ses partenaires.

Enfin, il convient de préciser que le conflit d'intérêts n'est pas interdit. Ce sera uniquement le cas si le conflit d'intérêts présente un risque important et s'il n'est pas possible de le prévenir, de l'atténuer de manière adéquate ou de le gérer en vertu des règles écrites pour l'entité.

De plus, la situation de conflit d'intérêts peut conduire à des sanctions disciplinaires en cas de manquement au devoir de loyauté à l'égard de l'employeur, voire peut dégénérer et caractériser certains des éléments constitutifs d'infractions pénales susceptibles d'être reprochées à l'entité, ses dirigeants et/ou ses salariés (délit de corruption privée par exemple).

1.2 Cadre normatif

Les principales dispositions réglementaires applicables en matière de conflits d'intérêts sont :

- Directive 2013/36/UE du parlement européen et du conseil du 26 juin 2013 (Directive CRD IV)
- Réglementation pour les marchés d'instruments financiers (MIF II) : directive 2014/65 (articles 9, 16, 23 et suivant et 27), règlement délégué 2017/565 (articles 27, 29, 33 et suivants)
- Réglementation UCITS, notamment directive déléguée 2021/1270 (article 1 modifiant la directive 2010/43)
- Réglementation AIFM, notamment règlement délégué 2021/1255 (article 1 modifiant le règlement délégué 231/213)
- Règlement Abus de marché 596/2014
- Code Monétaire et Financier : articles L.511-34 et suivants, article L.533-10

- Arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissements soumises au contrôle de l'ACPR
- Règlement général de l'AMF : articles 313-4 et suivants, articles 313-20, 318-12 et suivants, 321-42 et suivants et 321-46 et suivants
- BCE - Guide relatif à l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence de décembre 2021
- Orientations EBA 2017/11 sur la gouvernance interne
- Orientations EBA 2017/12 sur l'évaluation de l'aptitude des membres de direction et des titulaires de postes clés
- Orientations EBA/GL/2019/02 du 25 février 2019 relatives à l'externalisation

Par ailleurs, des normes professionnelles/déontologiques édictées, notamment par le Medef et l'AFA (Agence Française Anticorruption), existent.

Certains dispositifs propres au groupe CM Arkéa traitent de situations de conflits d'intérêts :

- Code éthique de l'UES Arkade
- Code de déontologie relatif aux opérations sur instruments financiers
- Règlement intérieur de l'UES Arkade
- Procédure de nomination des dirigeants et représentants permanents du Crédit Mutuel Arkéa
- Charte de l'administrateur représentant permanent du Crédit Mutuel Arkéa
- Charte de contrôle interne Groupe
- Politique Groupe relative aux représentants d'intérêts

Enfin, des procédures sur la protection des informations privilégiées et surveillance des transactions existent spécifiquement au sein de FFG :

- Encadrement des transactions personnelles des personnes concernées
- Incitations

1.3 Objectif du dispositif

Federal Finance Gestion, de par ses activités, est exposé au risque de conflit d'intérêt.

Afin de satisfaire aux obligations réglementaires et afin de protéger sa réputation et les intérêts de ses clients, Federal Finance Gestion s'est doté d'un dispositif de gestion des conflits d'intérêts qui repose sur le dispositif cadre Groupe Crédit Mutuel Arkéa.

En matière de conflits d'intérêts, les obligations réglementaires peuvent être résumées comme :

- prévenir et détecter les situations de conflits d'intérêts,
- établir une politique de gestion des conflits d'intérêts,
- établir une cartographie des risques de conflits d'intérêts,
- tenir un registre des situations de conflits d'intérêts,
- prendre toutes les mesures raisonnables destinées à empêcher que les conflits d'intérêts ne portent atteinte aux intérêts de leurs clients,
- informer les clients lorsque les mesures prises ne suffisent pas à garantir, avec une certitude raisonnable, que le risque de porter atteinte aux intérêts des clients sera évité.

1.4 Périmètre d'application du dispositif

L'objet de cette procédure opérationnelle est de décrire les moyens que Federal Finance Gestion a mis en place pour identifier, prévenir et gérer les situations de conflits d'intérêts, qui pourraient se présenter lors de ses prestations de services :

- La Gestion collective d'OPC,
- La Gestion sous mandat y compris les mandats d'arbitrage,
- Le Conseil en Investissement

Le dispositif s'applique à l'ensemble des collaborateurs de Federal Finance Gestion, aux collaborateurs mis à disposition de Federal Finance Gestion par le CM Arkéa (via Arkéa SCD) et par Shelcher Prince Gestion, ainsi que les prestataires de services avec lesquels Federal Finance Gestion est en relation et ses administrateurs.

Le dispositif s'applique aux personnes physiques et personnes morales ci-dessous :

1 - Les clients considérés comme sensibles (porteurs et mandants) Il s'agit de ceux qui se trouvent dans une situation particulière par rapport aux autres clients du fait de leurs relations avec la SGP, soit qu'ils appartiennent aux catégories II et III indiquées ci-dessous, soit que leur importance économique pour la SGP pourrait les placer dans une situation relationnelle privilégiée présentant un risque de conflits d'intérêts.

2- Les personnes physiques autres que les clients :

- Les dirigeants de la SGP ;
- Les membres du conseil de surveillance de la SGP ;
- Les actionnaires de la SGP ;
- Les collaborateurs salariés de la SGP ;
- Les collaborateurs non salariés liés par un contrat d'activité temporaire ou mis à disposition et placé sous l'autorité de la SGP ;
- Les collaborateurs mis à disposition de Federal Finance Gestion par le CM Arkéa (SCD) ;
- Les personnes qui participent conformément à un accord d'externalisation à la fourniture de service à la SGP ;
- Les personnes qui commercialisent les produits et services de la SGP (apporteurs d'affaires, CIF...);
- Le Commissaire aux Comptes de la SGP ;
- Les Commissaires aux Comptes des OPCVM, gérés par la SGP.

3- Les personnes morales :

- Les sociétés liées à la SGP par un lien en capital direct ou indirect ;
 - En tant qu'actionnaire direct ou indirect de la SGP ;
 - En tant que filiale ou participation de la SGP.
- Les sociétés liées à la SGP par des contrats :
 - Le dépositaire OPCVM ;
 - Le teneur de compte-conservateur des OPCVM et des mandats ;
 - Le centralisateur des souscriptions rachats OPCVM si différent ;
 - Les autres prestataires de services concernant notamment :
 - o La comptabilité de la SGP ;
 - o La comptabilité et la valorisation des OPCVM ;
 - o Le reporting client, porteurs et mandants.
- Les SGP ayant passé des accords de rétrocession des frais de gestion avec le prestataire ;
- Les intermédiaires auxquels la SGP a recours pour intervenir sur les marchés ;
- Les distributeurs et TPM ;
- Les émetteurs ;
- Les conseils aux fonds.

2. Rôles et responsabilités au sein de Federal Finance Gestion

2.1 Rôle du service Conformité et Contrôle Permanent de FFG

Le RCCI de Federal Finance Gestion rédige et tient à jour la déclinaison opérationnelle du dispositif cadre Groupe au sein de FFG qu'il soumet à la DCCP pour validation avant mise en application.

Sur la base de la cartographie des risques définie, il détermine les actions préventives à engager.

Il a pour mission de gérer les conflits d'intérêts impliquant FFG et d'assurer le suivi des conflits d'intérêts y compris des conflits d'intérêts non résolus.
Il informe régulièrement la DCCP.

Il mène des actions de sensibilisation et de formation des opérationnels au sein de FFG.

Enfin, il informe trimestriellement le CCPR de l'efficacité des politiques de prévention et de gestion des conflits d'intérêts ainsi que des situations de conflits d'intérêts nécessitant son attention.

2.2 Rôle de l'organe de direction

L'organe de direction de FFG est responsable de l'approbation et de la supervision de la mise en œuvre et du maintien des politiques destinées à recenser, évaluer, gérer et atténuer ou éviter les conflits d'intérêts avérés et potentiels tant au niveau de l'entité, qu'entre les intérêts de l'entité et les intérêts privés du personnel, y compris les membres de l'organe de direction, qui pourraient avoir une incidence défavorable sur l'exercice de leurs attributions et responsabilités.

Le RCCI recense et documente les conflits d'intérêts existants au niveau de l'organe de direction. Il émet un avis sur la gestion des conflits d'intérêt à l'attention de l'organe de direction, qui est chargé d'évaluer, gérer et atténuer ou éviter tous les conflits d'intérêts avérés ou potentiels existants à son niveau, individuellement et collectivement.

3. Dispositif de gestion des conflits d'intérêts

3.1 Identification et détection des conflits d'intérêts

3.1.1 Critères de détection

Un conflit d'intérêts peut être lié au non-respect d'un des principes suivants :

- primauté des intérêts du client (pression commerciale, incitation financière, avantage, possibilité de gain financier, d'éviter une perte financière aux dépens du client, intérêt au résultat d'un service fourni, d'une transaction réalisée...);
- équité dans le traitement des clients (traitement privilégié d'un client) ;
- séparation des activités (séparation insuffisante entre certaines activités au sein de FFG susceptibles de faciliter la diffusion d'informations confidentielles ou privilégiées) ;
- indépendance des fonctions (influence inappropriée ayant pour conséquence de priver la personne concernée de sa liberté de jugement).

Des critères, non cumulatifs, doivent être pris en compte afin d'identifier des conflits d'intérêts :

- gain financier ou empêchement d'une perte financière au détriment d'un client ;
- motivation à favoriser les intérêts d'un client plutôt que ceux d'un autre ;
- bénéfice perçu d'une autre personne que le client en relation avec l'activité de distribution fournie au client ;
- implication dans la gestion ou le développement des produits d'investissement fondés sur l'assurance et en particulier influence sur le prix des produits ou leurs coûts de distribution) ;
- intérêt dans le résultat d'un service fourni au client ou d'une transaction réalisée pour le compte du client qui est différent de l'intérêt du client dans ce résultat ;
- même activité professionnelle que le client.

3.1.2 Cartographie des risques de conflits d'intérêts

La cartographie des risques a pour objet de déterminer les conflits d'intérêts potentiels au regard des activités exercées au sein de FFG ou des situations rencontrées dans la vie sociale de FFG d'une part, et des principes de primauté des intérêts des clients et d'intégrité du marché, d'autre part.

Les conflits peuvent exister entre :

- un collaborateur et un client ;
- FFG et un client ;
- deux ou plusieurs clients
- FFG et une autre entité hors ou intra groupe ou une administration ;
- FFG et un de ses dirigeants/collaborateur
- les intérêts personnels et professionnels d'un collaborateur/dirigeant

La cartographie des conflits d'intérêts est revue périodiquement par le RCCI afin de tenir compte du développement des activités de Federal Finance Gestion.

La cartographie des risques de conflits d'intérêts de FFG est jointe en [ANNEXE 1](#) et consultable sur [go/ffconformite](#).

3.1.3 Détection des situations de conflits d'intérêts

Au sein de FFG, les situations susceptibles de faire naître un conflit d'intérêts au sein de FFG sont notamment :

- la nomination des dirigeants et des représentants permanents
- les décisions prises dans les instances de gouvernance;
- les mandats détenus au sein/hors du Groupe
- la gestion des OPC et des mandats
- l'activité de conseil en investissement
- la sélection d'un prestataire, d'un broker ou d'une contrepartie
- les opérations de croissance externe/partenariats ;
- les politiques de rémunération et notamment, l'existence de rémunération variable.
- la détention d'information sensible voire privilégiée sur l'émetteur Crédit Mutuel Arkea ou sur tout partenaire d'affaires coté sur un marché réglementé.

Dans le cas où une situation de conflit d'intérêt est suspectée, il convient d'analyser le risque réel de conflit d'intérêts potentiel/réel/perçu.

Cette analyse porte, selon les situations, sur les points suivants (liste non exhaustive) :

- Fonction du salarié/dirigeant concerné et ligne hiérarchique
- Activités de l'entité/structure d'exercice
- Organisation de l'entité/ la structure, existence ou non de mesure de séparation des activités, barrières à l'information
- Participation à des comités/instances
- Mandats au sein/en dehors du Groupe
- En cas de mandats/fonctions multiples, analyse des activités des différentes entités/structures
- Liens capitalistiques, liens d'affaires
- Actionnariat de l'entité
- Existence d'une rémunération variable et critères de rémunération
- Existence d'informations confidentielles/privilégiées
- Portefeuille clients du salarié concerné
- Situation de concurrence
- Fonction antérieure

- Liens familiaux/professionnels

La liste des principaux points d'analyse est jointe en [ANNEXE 2](#)

3.1.4 Conflits d'intérêts découlant de l'intégration du risque en matière de durabilité dans les process internes

A compter d'août 2022, les prestataires de services d'investissement sont tenus de prendre en compte dans la détection des situations de conflit d'intérêts le risque de durabilité :

- les sociétés de gestion et les gestionnaires de FIA incluent, dans leur cartographie des risques de conflits d'intérêts, les types de conflits d'intérêts qui peuvent découler de l'intégration des risques en matière de durabilité dans leurs processus, systèmes et contrôles internes ;
- les entreprises d'investissement doivent considérer les conflits d'intérêts pouvant porter atteinte aux intérêts d'un client notamment au regard de ses préférences en matière de durabilité

3.2 Prévention des conflits d'intérêts

3.2.1 Règles de bonne conduite au sein du Groupe

Le Groupe promeut en son sein la politique Groupe de «Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE)» qui vise notamment à l'adoption et au respect de règles de bonne gouvernance communes à l'ensemble des entités du Groupe.

Ainsi, le Groupe

- s'engage à :
 - o exercer ses activités avec compétence, diligence, loyauté, équité et dans le respect de ces objectifs, en mettant en œuvre une organisation et des procédures adéquates
 - o mettre en place les moyens appropriés qui permettant d'assurer les activités de manière professionnelle;
- se préoccupe d'éviter les conflits d'intérêts en mettant en œuvre une organisation adaptée.

3.2.2 Code éthique, règlement intérieur et/ou code de déontologie

Le code éthique de l'UES Arkade rappelle les règles de bonne conduite que les collaborateurs de l'UES Arkade (l'Entreprise) doivent observer au quotidien, leur permettant de travailler en transparence, dans un climat de sécurité, d'assurance et de responsabilité bien comprise.

Le code concrétise les engagements de l'Entreprise permettant aux collaborateurs d'avoir une connaissance globale des règles de bonne conduite à respecter et un accès facilité par la compilation des textes de référence tels que le règlement intérieur ou le code de déontologie de l'UES Arkade.

Il contribue à renforcer la sécurité des opérations et la qualité de leur exécution, à protéger la réputation de l'Entreprise et à éviter aux collaborateurs de se mettre éventuellement en situation d'encourir une sanction.

S'il n'énumère pas toutes les règles régissant les activités de l'Entreprise, le code reprend les dispositions et textes applicables et rappelle les règles de bonne conduite de portée générale, les règles relatives aux opérations générées pour leur compte par les collaborateurs, aux opérations réalisées sur les marchés financiers, à l'utilisation des matériels informatiques et de communication dans l'Entreprise.

Parmi les règles de bonne conduite de portée générale figurent :

- l'obligation de non-concurrence : afin d'éviter tout conflit d'intérêts, les collaborateurs de FFG ayant reçu le pouvoir de signer pour le compte de cet établissement ne peuvent :

- occuper un autre emploi, ni effectuer un travail rétribué en dehors de FFG sans avoir préalablement informé la direction de FFG (hors production d'oeuvres scientifiques, littéraires, artistiques) ;
- exercer des fonctions d'administration, gestion, direction ni dans un établissement de crédit, ni dans une autre entreprise d'investissement, ni dans une société commerciale régie par la Loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciale (sauf accord de la direction générale)

- les règles relatives à l'acceptation des cadeaux :

Les collaborateurs, quelle que soit leur fonction, ne peuvent accepter de cadeaux/invitations s'écartant des usages habituels ou qui pourraient influencer leur libre jugement dans l'exercice de leurs fonctions. Le volet « cadeaux et invitations » du dispositif de lutte contre la corruption et le trafic d'influence – loi Sapin 2 précise les règles à respecter en la matière.

Parmi les règles relatives aux opérations réalisées pour leur compte par les collaborateurs figure:

- L'obligation de réaliser les opérations dans les mêmes conditions que la clientèle :

Un salarié ne peut intervenir en qualité de représentant de l'Entreprise dans un acte auquel il est partie ou dont il est bénéficiaire, ni dans un acte conclu avec un proche ou une personne morale dans laquelle lui-même ou un de ses proches possède des intérêts directs ou indirects.

D'une manière générale, un salarié ne peut gérer son propre compte, ni celui d'un proche ou d'une personne morale dans laquelle lui-même ou un de ses proches possède des intérêts directs ou indirects.

De même, l'utilisation d'un prête-nom ou du compte d'un proche pour réaliser des opérations ou tout service que le collaborateur ne peut obtenir lui-même au vu de sa situation, est prohibée.

Les collaborateurs sont tenus de faire connaître au RCCI l'existence de tout compte enregistrant des opérations personnelles sur les marchés financiers.

Le règlement intérieur, qui définit les personnes susceptibles de disposer, dans le cadre de leurs fonctions, d'informations privilégiées, prévoit notamment, pour ces personnes, des restrictions en matière de transactions pour compte personnel ou d'ayants droit.

Les obligations générales de confidentialité inhérentes à l'activité exercée sont rappelées à l'ensemble des collaborateurs, de même que l'obligation de discrétion et d'abstention face aux risques d'abus de marché.

Tout collaborateur doit en outre effectuer ses opérations dans les mêmes conditions que la clientèle.

Le code de déontologie et ses annexes, et en particulier les codes professionnels, sont mis à la disposition des collaborateurs avec pour objectif premier de les sensibiliser aux risques spécifiques aux métiers qu'ils exercent et aux relations professionnelles qu'ils entretiennent.

3.2.3 Séparation des activités et des opérations

Les activités opérationnelles les plus sensibles sont rattachées à des lignes hiérarchiques distinctes :

- la gestion pour compte propre (FF) et la gestion pour compte de tiers (FFG)
- les fonctions commerciales, le MO (FF) et les activités sur les marchés financiers (négociation, contrôle et validation des opérations) (FFG)
- dans le cadre de la gestion sous mandat : les fonctions commerciales (par les réseaux et apporteurs) et la fonction de gestion financière (FFG)
- les fonctions de contrôle interne (réparties entre contrôle permanent/conformité d'une part et contrôle périodique, d'autre part), et les structures opérationnelles contrôlées.

Un accès sécurisé à la salle des marchés permet également une séparation physique et géographique.

Le cloisonnement prévaut également en matière de systèmes informatiques et notamment d'accès aux données (sécurité logique).

3.2.4 Politique de rémunération

Afin de protéger les intérêts des clients, les politiques de rémunération des entités du Groupe Crédit Mutuel Arkéa comprennent des mesures destinées à éviter les conflits d'intérêts. Elles favorisent notamment une gestion saine et effective des risques et sont conformes aux stratégies économiques, aux objectifs, aux valeurs et intérêts à long terme des entités.

Les responsables de la conformité des entités du Groupe émettent un avis sur les politiques de rémunération applicables au sein de leur entité. La DCCP émet un avis sur la politique de rémunération Groupe et sur la politique de rémunération Groupe, la politique de rémunération applicable aux collaborateurs SCD et à la population régulée.

Le mode de rémunération du gérant permettant d'éviter des comportements non conformes aux intérêts du client.

Le RCCI FFG intervient pour donner un avis de la fonction conformité dans les dispositifs de rémunération variable des gérants.

Dans cet exercice le RCCI s'assure, notamment pour la distribution des produits que les modalités de rémunération variable envisagées ne sont pas en contradiction avec les obligations de protection des intérêts des clients.

Les modalités opérationnelles de cette intervention sont décrites dans la procédure dédiée.

3.2.5 Gestion des conflits d'intérêts « personnes concernées »

Les « personnes concernées » sont les personnes susceptibles de disposer, dans le cadre de leurs fonctions, d'informations privilégiées ou dont les activités sont susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêt.

Un dispositif propre à la gestion de ces situations existe au sein de FFG. Il prévoit notamment la restriction des transactions, pour leur propre compte ou celui d'ayants droits, des collaborateurs identifiés comme « personnes concernées » au sens du Règlement général de l'AMF, intervenant dans des activités susceptibles de donner lieu à conflits d'intérêts.

Le dispositif de gestion des transactions personnelles des salariés concernés fait l'objet d'une procédure spécifique et concerne tous les collaborateurs de Federal Finance Gestion, puisqu'ils sont susceptibles de bénéficier d'informations privilégiées ;

3.2.6 Procédure de nomination

Concernant la nomination des dirigeants, la DCCP intervient dans le processus de nomination et formule un avis sur les risques de conflits d'intérêts notamment au regard de la liste des mandats de la personne proposée.

Le respect des règles de cumul des mandats, de séparation entre les fonctions de surveillance et les fonctions exécutives, des exigences d'honorabilité font l'objet d'une attention particulière.

Concernant la nomination de représentant permanent du Crédit Mutuel Arkéa/de dirigeant/d'administrateur, le candidat communique la liste de ses mandats, atteste maîtriser la notion de conflit d'intérêts et s'engager à respecter les règles de déclaration et d'abstention inhérentes.

3.2.7 Sensibilisation des collaborateurs

Des actions de sensibilisation et de formation sont régulièrement conduites, notamment pour les collaborateurs les plus exposés.

L'activité de FFG est également encadrée notamment par :

- Des règles de gouvernance dûment formalisées (administrateurs, comités) ;
- Des comités internes (broker, contrepartie, risques, etc.) qui intègrent pleinement les aspects déontologiques dans leurs décisions ;
- Des procédures et des règles strictes pour encadrer le traitement des ordres dans le respect de la primauté de l'intérêt du client ;
- Une procédure stricte d'horodatage et de pré-affectation des ordres de gestion pour compte de tiers, relative aux mandats et OPC ;
- La mise en œuvre d'une politique d'exécution des ordres (incluant la sélection des intermédiaires utilisés) conforme aux exigences réglementaires ;

3.2.8 Recensement des mandats sociaux

Afin de prévenir les situations de conflits d'intérêts, le RCCI recense les mandats sociaux exercés à titre privé ou professionnel par des collaborateurs du Groupe.

Il est précisé que les mandats sociaux des dirigeants et mandataires sociaux du Groupe sont recensés au niveau du Secrétariat général du Groupe.

3.2.9 Règles applicables aux membres des organes de direction

La BCE, dans son guide relatif à l'évaluation de l'honorabilité et de la compétence, et l'EBA, dans ses orientations sur l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés, ont déterminé des situations dans lesquelles un membre de l'organe de direction pourrait être en conflit d'intérêts (intérêt économique/financier, influence politique, ...).

Ils détaillent également les mesures de prévention qui peuvent être mises en place.

Pour atténuer les conflits d'intérêts détectés parmi les membres de l'organe de direction, les entités doivent documenter les mesures prises, y compris les arguments démontrant l'efficacité de ces mesures, afin de garantir des prises de décisions objectives.

L'organe de direction de Crédit Mutuel Arkéa a établi un cadre défini dans la procédure de nomination permettant de :

- 1/ identifier les conflits d'intérêts dans le cadre de la nomination d'un membre d'un organe de direction (fonction exécutive ou de surveillance) ou du COMEX de Crédit Mutuel Arkéa ou d'un membre d'un organe consultatif (Comité de mission, comité consultatif...) d'une société hors groupe ou d'un organe de direction d'une association professionnelle et leurs parties liées par le biais du dossier de candidature ou du questionnaire de déontologie (par exemple prêt supérieur à 200 k€) et
- 2/ gérer les conflits d'intérêts dans le contexte de l'octroi de prêts et de l'exécution d'autres transactions avec les membres de l'organe de direction possédant déjà un mandat, et leurs parties liées (par exemple des opérations d'affacturage, de crédit-bail, transactions immobilières, etc.) afin de garantir que les décisions y afférentes sont prises de façon objective, sans influence injustifiée des conflits d'intérêts, et sont en principe prises dans des conditions normales de concurrence. Ces éléments sont intégrés dans la procédure de nomination.

3.3 Gestion des conflits d'intérêts

Lorsqu'une situation de conflit d'intérêts est détectée, les mesures suivantes peuvent notamment être prises :

- Des travaux de formalisation (mesures à prendre sous forme de procédures afin de prévenir la réalisation de la situation détectée / barrière à l'information / listes de surveillance et d'interdiction...);
- Une solution matérielle (localisation, habilitation, conservation et mode de transmission de l'information);
- Une solution organisationnelle (indépendance, rattachement hiérarchique, séparation des fonctions, mode de rémunération, rotation des salariés sur les fonctions sensibles).

Il convient de distinguer selon que le conflit d'intérêts est permanent/récurrent ou qu'il est ponctuel (par exemple une transaction, la sélection d'un prestataire de services etc.).

Dans le 1er cas, le conflit d'intérêts doit être géré de manière permanente alors que s'il est ponctuel, une mesure préventive unique peut être suffisante.

S'agissant des membres de l'organe de direction, des mesures préventives spécifiques peuvent être mises en place.

Chaque cas de conflit d'intérêt doit être traité de manière individuelle. Toutefois, il existe des mesures préventives types qui peuvent répondre à certaines situations :

- Engagement de déontologie du salarié/dirigeant en situation de conflit d'intérêts à agir de manière honnête et loyale
- Abstention lors d'un vote
- Mise en place de la règle des 4 yeux / contrôle hiérarchique renforcé / collégialité
- Limitation de la possibilité de prendre un mandat
- Cloisonnement des comités
- Modification des attributions du collaborateur ou retrait du dossier

3.4 Déclaration et suivi des conflits d'intérêts

3.4.1 La déclaration des conflits d'intérêts

Toute situation, au regard des risques identifiés, avérée ou simplement potentielle de conflit d'intérêts doit être portée sans délai à la connaissance du Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne de Federal Finance Gestion.

Cette obligation vise les conflits d'intérêts impliquant les collaborateurs, dirigeants, mandataires sociaux, y compris les intérêts des membres de leur famille les plus proches, qui sont nés de relations personnelles ou professionnelles actuelles mais également de relations personnelles ou professionnelles antérieures.

A minima, une période de rétroactivité de 1 an sera prise en compte. En fonction de la nature des mandats, la période pourra être étendue.

La déclaration du conflit d'intérêts peut être effectuée :

- à la demande d'un collaborateur avec l'accord préalable de sa hiérarchie qui s'adressera au RCCI en lui transmettant la fiche de déclaration préalablement complétée (présente sur go/ffconformite)
- à l'initiative du RCCI de FFG

Un modèle de fiche de déclaration figure en [ANNEXE 3](#).

Le responsable de la conformité de chaque entité du Groupe est habilité à gérer toute remontée de conflit d'intérêts (sauf situation relevant de la DCCP, cf point 2.1).

Le RCCI et la Direction Générale analysent la nature, les causes et les conséquences du conflit d'intérêts identifié et prennent les mesures d'urgence appropriées afin d'en limiter les conséquences immédiates. Il veille à assurer une confidentialité renforcée durant la phase de vérification de l'information.

Un modèle de fiche d'étude de cas figure en [ANNEXE 4](#).

Dans le cas où un conflit d'intérêts identifié est susceptible de concerner d'autres entités du Groupe ou un cadre dirigeant, la DCCP est compétente.

Tout conflit d'intérêt est consigné dans le registre de Federal Finance Gestion, ainsi que la fiche d'analyse.

3.4.2 Le suivi des conflits d'intérêts

Federal Finance Gestion dispose d'un registre des conflits d'intérêt permettant de :

- consigner les activités/situations sensibles au regard du risque potentiel ou avéré de conflit;
- recenser les conflits d'intérêts gérés ;
- assurer le suivi des conflits d'intérêts non résolus.

La tenue de ce registre est assurée par le RCCI.

Un modèle de fiche d'étude de cas figure en [ANNEXE 5](#).

Enfin, le registre fait l'objet d'une revue périodique afin de :

- mettre à jour le suivi des différentes situations et, le cas échéant, de clore les fiches de consignation,
- s'assurer de la mise en œuvre des mesures définies pour encadrer chaque situation de conflit d'intérêts consignée

La mise en œuvre des mesures est assurée par le RCCI de FFG après en avoir informé la Direction Générale de FFG. Il rend compte du suivi des cas avérés de conflits d'intérêts au Comité de Contrôle Permanent et de la Conformité de FFG trimestriellement.

3.4.3 Information Clients

Lorsque les mesures prises pour gérer les conflits d'intérêts ne sont pas suffisantes, une information est donnée à la clientèle sur un support durable à la demande ou avec l'accord du responsable de la conformité.

L'information donnée aux clients sur la situation de conflit d'intérêts doit être suffisamment détaillée sur le conflit d'intérêts, ses sources, sa nature, ses conséquences, les risques que représente le conflit d'intérêt pour les clients et les mesures prises pour atténuer les risques, pour qu'ils puissent prendre une décision en connaissance de cause.

Dans le cas où plusieurs entités du Groupe sont susceptibles d'être concernées, les responsables de la conformité des entités concernées en informent le responsable de la DCCP avant de se prononcer. Celui-ci apprécie si une mesure doit être prise au niveau du Groupe.

Toute information complémentaire sur cette politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts peut être obtenue en adressant une demande écrite à Federal Finance Gestion, auprès de la Conformité.

Cette politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts est par ailleurs consultable sur le site Internet de Federal Finance Gestion.

4. Contrôle du dispositif et sanctions

4.1 Contrôle du dispositif

Le contrôle de la bonne application du dispositif est réalisé par des acteurs indépendants.

Le contrôle permanent de second niveau est exercé par le Responsable du contrôle permanent et de la Conformité de Federal Finance Gestion. Le contrôle effectué est réalisé en totale indépendance vis-à-vis des acteurs contrôlés.

Le contrôle périodique est exercé par la Direction de l'Inspection Générale et de Contrôle Périodique (DIGCP) du Crédit Mutuel Arkéa, selon les modalités définies dans l'exercice de sa mission, par les commissaires aux comptes et les autorités de tutelle (ACPR/AMF).

4.2 Sanctions

4.2.1 Sanctions administratives et disciplinaires

Tout collaborateur qui, à titre individuel, ne respecte pas les règles fixées par les instances de gouvernance de Federal Finance Gestion, se met en situation d'encourir une sanction disciplinaire ou administrative.

De même, si Federal Finance Gestion enfreint une ou plusieurs dispositions législatives ou réglementaires ou recourt à des pratiques qui mettent en péril l'exécution des engagements contractés auprès de ses clients, les autorités de tutelle peuvent engager à son encontre une procédure de sanction.

En fonction de la gravité du manquement, une ou plusieurs sanctions disciplinaires, allant de l'avertissement jusqu'à la radiation de la liste des personnes agréées ou l'interdiction de pratiquer peuvent être prononcées. Des sanctions pécuniaires peuvent également être prononcées.

Les sanctions peuvent être rendues publiques.

4.2.2 Sanctions judiciaires

Des situations découlant d'un conflit d'intérêts telles que le trafic d'influence, la prise illégale d'intérêts, le délit d'initié, la manipulation de marché, la divulgation d'informations confidentielles ou fausses sont susceptibles de constituer des infractions à la législation pénale.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Cartographie détaillée des situations de conflits d'intérêts potentielles / avérées au sein de FFG

[Cartographie conflits d'intérêts FFG](#)

ANNEXE 2 - Analyse du cas de conflit d'intérêts

Chaque situation de conflit d'intérêts nécessite une analyse préalable. Pour se faire, il convient, a minima, de se poser les questions suivantes :

Quels sont les intérêts en jeu :

- liens de proximité personnelle,
- liens de parenté,
- intérêts financiers,
- liens capitalistiques/d'affaires,
- situation de concurrence
- engagements politiques, associatifs,... ?

Quel est l'importance du conflit potentiel :

- coût,
- perturbations organisationnelles,
- réputation,
- conséquences à long terme pour l'entreprise,... ?

Quelle est la situation de la personne concernée :

- fonctions actuelles et antérieures,
- pression extérieure,
- mandats,
- rémunération... ?

Des informations confidentielles/privilégiées sont-elles en jeu?

Quel est la nature de ce cas :

- cas spécifique et unique sans risque de se reproduire ou
- cas de caractère structurel avec conflits répétitifs possibles ?

ANNEXE 3 - Fiche de déclaration

Fiche de déclaration de conflit d'interets FFG

Date	
Nom du déclarant	
Service	
Origine de la situation détectée	
Parties impliquées	
Description du conflit d'interets	
Nature du conflit d'interet (potentiel/avéré)	
Mesures préventives mises en place	

Merci de transmettre cette fiche dûment complétée au RCCI de FFG afin de procéder à l'analyse et au suivi de la mise en place d'actions préventives

ANNEXE 4 - Etude de cas

Date de l'analyse :

Situation
Description de la situation

Analyse
Description de la situation

Conclusion & Mesures préventives
Description de la situation

ANNEXE 5 : Registre de consignation des conflits d'intérêts potentiels/avérés

Num au registre	
Nom du service	
Auteur de la déclaration	
Nature et description du conflit d'interets (potentiel/avéré)	
Parties impliquées au sein de l'entité	
Parties impliquées au sein de CMA	
Parties impliquées en dehors du Groupe	
Mesures préventives existantes	
Mesures prises ou prévues	
Validation RCCI & DG	
Présentation CCPR	
Date de mise à jour et mesures prises	

ooOoo