

Nos engagements : conflits d'intérêts et lutte contre la corruption

L'Union Financière de France (UFF) s'est dotée de politiques relatives à la détection et gestion des conflits d'intérêts ainsi qu'en matière de lutte contre la corruption. Ainsi, nous vous invitons à en prendre connaissance ci-après.

1. Notre politique de détection et gestion des conflits d'intérêts

L'Union Financière de France (UFF) entend prévenir les conflits d'intérêts de toute nature et prendre les mesures adéquates de gestion de ces conflits en cas d'identification aux fins de protéger ses Clients, ses partenaires, ses collaborateurs et la réputation d'UFF.

Le Groupe AEMA ainsi qu'Abeille Assurances se sont dotés de politiques de prévention et de gestion des conflits d'intérêts. L'objectif de la présente est de décliner ces politiques en les adaptant au regard des spécificités d'UFF, sans que le cadre ici défini ne déroge aux prescriptions desdites politiques.

La politique s'applique à l'ensemble des entités, filiales et assimilés tels que désigné sous l'ensemble « UFF » (UNION FINANCIERE DE FRANCE, UFIFRANCE GESTION, UFIFRANCE PATRIMOINE, CGP ENTREPRENEURS). L'entité MYRIA AM dispose de sa propre politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts.

Cette politique doit être revue à minima annuellement et systématiquement à l'occasion de toute modification/évolution des politiques relatives aux conflits d'intérêts du Groupe AEMA et/ou d'Abeille Assurances et/ou d'évolution législative ou règlementaire.

Par ailleurs, l'UFF a mis en place un dispositif de contrôle permanent permettant de s'assurer de la bonne application du dispositif de prévention et de gestion des conflits d'intérêts.

1.1 Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêt ?

Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts individuels d'UFF, d'un administrateur, d'un dirigeant, d'une entité, d'un collaborateur, d'une Personne Liée¹ ou d'un client entrant, sont susceptibles d'entrer, ou semblent entrer en conflit avec les intérêts d'une autre personne physique ou morale.

Le conflit d'intérêts peut potentiellement remettre en cause la neutralité et l'impartialité avec lesquelles la personne doit accomplir sa mission du fait de ses intérêts personnels, directs ou indirects. Cette personne sera tentée de privilégier son intérêt propre au détriment de celui d'une autre qu'elle représente, qu'elle conseille ou pour le compte de laquelle elle exerce une prestation de service.

Les situations de conflits d'intérêts sont multiples et peuvent apparaître à tout moment. Il n'est donc pas possible d'établir une liste exhaustive de ces situations. A ce titre l'UFF a établi et tient à jour une cartographie des risques de conflits d'intérêts susceptibles d'intervenir dans le cadre de son activité.

1.2 Les acteurs du dispositif

Les acteurs du dispositif sont :

- › L'instance dirigeante qui s'assure de la mise en œuvre du dispositif. Elle peut être sollicitée pour décision sur les mesures à prendre pour gérer un conflit et sur les sanctions disciplinaires

¹ Toute personne résidant avec le collaborateur et/ ou entretenant avec ce dernier une relation durable (conjoint, partenaire civil, concubin, enfants, parents, amis proches du collaborateur...).

en cas de manquement au code de conduite de l'UFF. Elle est également garante de la culture éthique, du dispositif de lutte contre la corruption et d'alertes professionnelles.

- › La Direction des Risques, Conformité et Contrôle qui définit et déploie ledit dispositif. Elle effectue des contrôles de second niveau et met en œuvre un programme de formation adapté.
- › La Direction des Richesses humaines qui est sollicitée en cas de manquement au code de conduite de l'UFF et/ ou si un conflit d'intérêts a des conséquences sur les missions exercées par un collaborateur et, de façon plus large, sur son contrat de travail ou le droit du travail.
- › L'ensemble des managers et collaborateurs d'UFF quels que soient leurs statuts et fonctions, appliquent l'ensemble des règles définies dans la politique et les procédures en découlant. A ce titre, ils doivent informer l'UFF des situations susceptibles de créer un conflit d'intérêts dont ils ont connaissance.

1.3 Identification et prévention

Chaque collaborateur est responsable de la détection des conflits d'intérêts potentiels ou avérés, personnels ou professionnels.

Les conflits d'intérêts doivent être évités et pour ce faire, chacun doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour prévenir toute situation dans laquelle ses intérêts personnels et/ ou professionnels, ceux d'UFF, ceux d'une Personne Liée ou ceux d'un client seraient en conflit avec les intérêts d'une autre personne, qu'il s'agisse d'un client, d'UFF, ou d'un collaborateur.

Si le conflit ne peut pas être évité, il convient dès lors de le déclarer et de le gérer pour qu'il ne devienne pas préjudiciable.

Le risque de conflit d'intérêts est appréhendé dans la cartographie du risque de corruption.

1.4 Déclaration & gestion

Tous conflits d'intérêts avérés ou susceptibles de naître, ainsi que toutes situations pouvant laisser à penser qu'il existe un conflit, doivent être formellement déclarés et consignés au sein d'un registre dédié. Chaque déclaration est accompagnée des modalités de gestion du conflit d'intérêts validées par une personne disposant d'un niveau hiérarchique et de garanties d'impartialité adéquates.

Les situations de conflits d'intérêts doivent être analysées et faire l'objet de mesures organisationnelles et administratives adaptées et proportionnées aux cas soumis et aux risques concrets qu'ils font courir à l'UFF, à ses Clients ou à ses Collaborateurs.

Lorsqu'un conflit intervient entre des entités légales d'UFF ou entre deux Directions, celles-ci doivent travailler en coordination pour garantir le signalement et la gestion du conflit d'intérêts.

En cas de doute sur l'existence d'un conflit d'intérêts et / ou en cas de difficulté pour gérer le conflit, le sujet est escaladé auprès de la Direction des Risques, Conformité et Contrôle.

2. Notre politique de lutte contre la corruption

La loi « Sapin II » du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, impose aux entreprises de plus de 500 salariés et réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros, y compris leurs filiales, de mettre en œuvre un programme de prévention et de détection de la corruption.

Plus généralement cette politique a pour objet de maîtriser les risques liés aux atteintes à la probité (corruption, trafic d'influence) se matérialisant notamment au travers des conflits d'intérêts, de la représentation d'intérêts ou encore la gestion des cadeaux et invitations.

L'objectif de la présente politique est de définir les dispositifs qui sont mis en œuvre au sein d'UFF et qui s'articulent autour de 9 mesures prévues dans la loi², à savoir :

- › Une cartographie des risques de corruption ;
- › Un code de conduite, intégré au règlement intérieur ;
- › Un dispositif de formation destiné à tous les collaborateurs ;
- › Des procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs, intermédiaires, au regard de la cartographie des risques ;
- › Un dispositif d'alerte interne ;
- › Des procédures de contrôles comptables ;
- › Un régime disciplinaire permettant de sanctionner les collaborateurs de la société en cas de violation du code de conduite ;
- › Un dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre ;
- › Un dispositif de représentation d'intérêts tel que défini et établi par le Groupe AEMA (en cours de construction).

² Articles 6 et 17 de la loi du 9 décembre 2016