

PROCÉDURE DE GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

I. Cadre réglementaire

- Directive n°2014/65/UE (MIFID 2) : articles 9, 16, 23 et suivant et 27,
- Règlement délégué 2017/565 : articles 27, 29, 33 et suivants,
- Code Monétaire et Financier, art. L533-10 II 3°,
- Arrêté du 03 novembre 2014, art. 38,
- Règlement Abus de marché 596/2014,
- Orientations EBA 2017/11 sur la gouvernance interne.

II. Objectif du dispositif

En sa qualité d'entreprise d'investissement, INTER COURTAGE est tenue d'identifier et de gérer équitablement les conflits d'intérêts.

L'objectif de la présente politique est de définir les exigences pour prévenir tout conflit d'intérêts et pour gérer tout conflit d'intérêts qui pourrait survenir.

Cette politique vise les situations de conflits d'intérêts se posant au cours de tout service d'investissement ou de tout service connexe exercés par la société :

- soit entre la société, ses collaborateurs ou toute personne directement ou indirectement liée à la société par une relation de contrôle ou conventionnellement (agent lié, prestataire en externalisation), d'une part, et ses clients, d'autre part ;
- soit entre deux clients.

Il n'existe pas de conflits d'intérêts entre les différentes activités sur les marchés physiques et celles sur les marchés à terme de matières premières.

En revanche, pour prévenir les risques de conflits d'intérêts existants entre les intérêts des clients de la société INTER COURTAGE d'une part, et ses dirigeants et/ou employés s'ils étaient amenés à intervenir sur les marchés à terme pour leur propre compte d'autre part, les transactions personnelles sont strictement interdites pour les dirigeants et les employés de la société INTER COURTAGE. La société elle-même n'a aucune activité de négociation sur les marchés à terme pour compte propre.

Cette politique s'applique à tout le personnel d'INTER COURTAGE, et aux sociétés liées par des conventions d'externalisation.

Il est rappelé à l'ensemble des collaborateurs qu'ils doivent toujours traiter les clients, les contreparties, les intermédiaires et les autres tiers de la société avec équité, professionnalisme et intégrité.

La responsabilité quotidienne de cette politique incombe au Responsable de la conformité des Services d'investissement (le RCSI) assisté du cabinet CiD Consulting.

III. Identification des conflits d'intérêts potentiels

Dans le cadre des activités de service d'investissement, un conflit d'intérêts avec un client peut se présenter lorsqu'INTER COURTAGE, son collaborateur ou toute autre personne concernée :

- Est susceptible de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens du client.
- A un intérêt au résultat d'un service fourni au client ou d'une transaction réalisée pour le compte de celui-ci qui est différent de l'intérêt du client au résultat.
- Est incité, pour des raisons financières ou autres, à privilégier les intérêts d'un autre client ou d'un groupe de clients par rapport aux intérêts du client auquel le service est fourni.
- Exerce la même activité professionnelle que le client.

- Reçoit ou recevra d'une personne autre que le client un avantage en relation avec le service fourni au client, sous quelque forme que ce soit, autre que la commission ou les frais normalement facturés pour ce service.

A cet effet, il est important que les collaborateurs tiennent compte des éléments suivants :

- Leur participation au service en tant que gestionnaire ou membre du conseil d'administration de toute autre entreprise.
- Toute activité commerciale extérieure.
- Tous les liens avec les contreparties avec lesquelles INTER COURTAGE est en relation d'affaires.
- Les honoraires ou commissions des clients contreparties.
- Les intérêts opposés entre clients.

IV. Activités et personnes à risque

Les collaborateurs doivent être conscients des conflits potentiels auxquels INTER COURTAGE pourrait être confrontée et envisager de nouveaux événements à la lumière d'éventuels conflits.

Des conflits peuvent survenir dans trois domaines :

- Conflits relatifs aux collaborateurs : lorsque les intérêts personnels de tout collaborateur entrent en conflit avec les intérêts de la société elle-même ou avec un client de la société.
- Conflits entre clients: lorsque les intérêts de la société et de ses clients sont soit directement en conflit, soit plus généralement incompatibles, soit lorsque les intérêts de deux clients ou plus entrent directement en conflit ou sont généralement incompatibles.
- Conflits internes : lorsque les intérêts entre les unités internes de la société sont conflictuels

Des conflits d'intérêts évidents sont susceptibles de survenir dans certaines circonstances.

Il est essentiel de considérer qu'un conflit d'intérêts est considéré comme avéré lorsque les intérêts de la société, d'un collaborateur et/ou d'un client de la société sont effectivement en opposition

- Soumission préalable des nouveaux services et des contrats.

Les nouveaux services et les modèles des contrats sont préalablement soumis au RCSI afin de valider leur conformité avec la réglementation et la doctrine propre de la société et afin de s'assurer de l'absence de situation de conflit d'intérêts.

Dans le même objectif, sont soumis préalablement pour validation, au RCSI, les noms et les contrats des prestataires intervenant dans les produits ou services d'investissement d'INTER COURTAGE.

V. Dispositif de prévention et de gestion des conflits d'intérêts

5.1 Prévention des conflits d'intérêts

INTER COURTAGE met en place une organisation et des procédures visant à prévenir et maîtriser les éventuels conflits d'intérêt. Les mesures adoptées comprennent notamment les dispositions suivantes :

- Organisation hiérarchique visant à garantir l'indépendance des responsables d'activités potentiellement en conflits d'intérêts ;
- Une séparation des fonctions liées aux activités sur les marchés financiers à terme et les marchés physiques (négociation, contrôle et validation des opérations) ;
- Procédure relative aux transactions personnelles réalisées par les collaborateurs, y compris les dirigeants ;
- Organisation et procédures propres à maintenir la confidentialité de l'information, connue sous le nom de « Barrière à l'information » ;

- Procédure relative aux cadeaux et avantages ;
- Procédure visant à assurer le traitement équitable des clients en matière d'allocation des ordres ;
- Règles de bonne conduite précisant notamment les obligations des collaborateurs relatives au respect de la primauté de l'intérêt des clients, le secret professionnel, au traitement équitable des clients ;
- Procédures concernant les activités spécifiques concernant les marchés à terme ;
- Obligation de notification de l'exercice d'un mandat ou activité externe par les collaborateurs d'INTER COURTAGÉ ;
- « Disclaimers » sur les publications d'INTER COURTAGÉ ;
- Tenu d'un registre des situations de conflits d'intérêt potentiels majeurs ou rencontrés (cf. annexe 1) mis à jour au fur et à mesure que de nouveaux conflits d'intérêt sont identifiés, soit au cours de la conduite normale de l'activité de la société, soit lors de la revue et de la validation de nouvelles activités ou nouveaux produits ;
- Suivi d'une cartographie des risques de conflits d'intérêts (cf. annexe 2).

Les collaborateurs d'INTER COURTAGÉ sont tenus d'appliquer l'ensemble de ces procédures et de faire preuve de vigilance à l'égard de conflits potentiels. Les collaborateurs doivent signaler, à tout moment et sans délai, au RCSI toute situation potentielle ou avérée de conflits d'intérêts, notamment toute participation au sein d'un fournisseur ou d'un client.

Le RCSI est chargé de l'identification, de la prévention et du contrôle des conflits d'intérêts.

Une revue générale des conflits identifiés et des moyens mis en œuvre pour les gérer sera réalisée annuellement par la direction générale.

5.2 Gestion des conflits d'intérêts

Les mesures de gestion des conflits d'intérêts adoptées par INTER COURTAGÉ sont notamment les suivantes :

- *Circuit d'information et résolution du conflit d'intérêts*

En cas d'identification d'une situation de conflit d'intérêts entre INTER COURTAGÉ et un client, priorité est donnée à l'intérêt du client ; en cas de conflit entre deux clients, INTER COURTAGÉ recherche un traitement équitable des deux clients.

- *Information du client*

Si ni les procédures de prévention, ni la procédure de résolution du conflit d'intérêts ne suffisent à éviter, avec une certitude raisonnable, le risque de porter atteinte aux intérêts d'un ou des clients d'INTER COURTAGÉ, la société informera le ou les clients(s) concerné(s) au préalable, clairement et d'une manière suffisamment détaillée et sur un support durable de la nature générale ou de la source du conflit d'intérêts afin que le client puisse prendre une décision en connaissance de cause (Code monétaire et financier article L 533 10 II 3°)

VI. ANNEXE – Registre des conflits d'intérêts

Date d'identification	Parties concernées	Nature et description du conflit d'intérêts	Mode de résolution	Information du client (O/N)	Visa Direction

VII. ANNEXE – Cartographie des risques de conflits d'intérêts

IDENTIFICATION DU CONFLIT D'INTERETS	TYPE	EXEMPLE	DISPOSITIF / PROCEDURE EN PLACE
Transactions personnelles	Potentiel	Un collaborateur effectue des transactions personnelles sur une valeur sur laquelle il dispose d'informations privilégiées.	-Règles Internes -Règles de bonne conduite -Procédure relative aux transactions personnelles -Procédure Abus de marché Liste de surveillance et d'interdiction -Contrôle 2 nd niveau
Secret professionnel	Potentiel	Communication et ou utilisation d'information confidentielle et/ou privilégiée entre les départements physique/terme telle que : - données confidentielles concernant le marché physique (appels d'offre, récoltes...); - les ordres sur le MAT en attente d'exécution ; - Activité de diffusion d'information macro-économique ou tout autre type d'information transmise au client.	-Règles Internes -Règles de bonne conduite -Procédure Abus de marché -Mise en place des barrières à l'information -Registre d'initiés -Liste de surveillance et d'interdiction -Contrôles de 1 ^{er} et 2 nd niveau -Formation annuelle abus de marché des collaborateurs
Activités physique et terme	Potentiel	Manipulations de cours croisées entre les départements physique et marché à terme	-Séparations hiérarchique et physique -Règles de bonne conduite -Procédure Abus de marché et contrôle spécifique
Mandats externes	Potentiel	Collaborateurs possédant un mandat extérieur pouvant le mettre en conflit d'intérêts avec la société.	-Contrat de travail -Contrôle de 2 nd niveau par le RCSI
Favoriser un client par rapport à un autre	Potentiel	Privilégier un client par rapport à un autre parce que la rémunération d'INTER COURTAGE est supérieure	-Procédure relative à la réception, transmission et exécution des ordres -Procédure d'allocation des ordres Contrôles de 1 ^{er} et 2 nd niveau
Avantages et rémunération	Potentiel	Acceptation par INTER COURTAGE ou ses collaborateurs de cadeaux ou d'avantages offerts ou reçus par des prestataires ou des clients pouvant conduire à influencer : -Le choix des intermédiaires -Les services rendus aux clients	-Règles de bonne conduite -Procédure relative aux Cadeaux et Avantages. -Contrôle de 2 nd niveau par le RCSI
		Définir une rémunération variable ou fixe fondée sur des critères qui inciteraient le collaborateur à agir au détriment de l'intérêt du client.	- Politique de rémunération, contrat de travail - Contrôle de 2 nd niveau par le RCSI
Exercice du conseil en investissement et de l'activité d'intermédiation	Potentiel	INTER COURTAGE aurait intérêt à réaliser le conseil afin de générer du courtage	- Absence de rémunération du conseil - Réalisation des tests d'adéquation
Exercice du conseil en investissement	Potentiel	-Intérêt particulier dans le conseil délivré : INTER COURTAGE aurait un intérêt particulier (participation, fonction, proximité familiale, lien commercial...) dans le conseil délivré - <i>Inducement</i> INTER COURTAGE percevrait une rémunération autre que celle prévue contractuellement	-Règles de bonne conduite -Contrôle de 2 nd niveau par le RCSI NA, le conseil n'est pas rémunéré

