

Convictions

Asset Management



POLITIQUE DE GESTION DES CONFLITS D'INTERÊTS

Nom : Politique de gestion des conflits d'intérêts	<u>Création</u> : 21 février 2008 <u>Mise à jour</u> : 26/ Février 2008 <u>Mise à jour</u> : 21 Octobre 2009 <u>Mise à jour</u> : 22 Septembre 2010 <u>Actualisée</u> : 21 Juillet 2011
<u>Réglementation</u> : • RGAM, CMF	<u>Créée par</u> : PCI <u>Mise à jour</u> : SA <u>Relecture</u> : FS

I. Introduction

CONVICTIONS AM est une société de gestion qui fournit à ses clients les services d'investissement suivants :

- gestion collective d'OPCVM,
- conseil en investissement,
- gestion sous mandat

Cette politique de gestion des conflits d'intérêts est établie en application de l'article L533-10 du Code Monétaire et Financier et des articles 313-18 à 313-22 du Règlement Général de l'Autorité des Marchés Financiers et est destinée à informer les clients de la gestion des conflits d'intérêts qui pourraient se présenter lors des prestations de la société.

Le présent document vise à :

- identifier les conflits d'intérêts,
- prévenir les conflits d'intérêts,
- gérer les conflits d'intérêts

II. Les situations potentielles de conflits d'intérêt

Un conflit d'intérêts est défini comme un conflit préjudiciable entre les intérêts de la société et ceux de ses mandants ou porteurs ou entre les intérêts de plusieurs mandants ou porteurs de la société.

L'article 313-19 du règlement général de l'Autorité des Marchés Financiers définit les situations potentielles de conflits d'intérêts comme les situations où la société de gestion ou une personne qui lui est liée :

- est susceptible de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens du client ;
- à 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.

La société de gestion a mis en place une cartographie des risques qui met en évidence les conflits d'intérêts potentiels. Ces conflits peuvent se regrouper sous les thèmes suivants :

- l'activité de gestion financière (égalité de traitement des portefeuilles, opérations entre portefeuilles, instruction des erreurs,...),
- rémunérations directes ou indirectes perçues par la société de gestion (transparence des informations au client, choix des intermédiaires de marchés, avantages et cadeaux,...),
- défaut d'organisation ou carence des procédures de la société de gestion (séparation des fonctions, modalités de rémunération des collaborateurs,...),
- opérations pour compte propre de la société de gestion, de ses dirigeants et salariés,
- relations privilégiées de la société de gestion ou de ses collaborateurs avec des émetteurs ou des distributeurs,
- La primauté de l'intérêt du client (égalité de traitement des ordres et des porteurs)
- L'activité de gestion sous mandat (égalité de traitement des portefeuilles sous mandats ou des mandats avec les OPCVM, choix des OPCVM,...)

La société de gestion met en œuvre une politique efficace de gestion des conflits d'intérêt. A chaque source de conflit d'intérêts correspond un dispositif de prévention, ainsi que des procédures et des contrôles de 1er et de 2ème niveau mis en œuvre.

III. **La prévention des conflits d'intérêt**

Les principes généraux appliqués pour la prévention des conflits d'intérêts sont l'intégrité, l'équité, l'impartialité et la primauté des intérêts du client. Ces principes occupent une place prépondérante parmi les règles déontologiques de la société de gestion. Tous les membres du personnel sont tenus de se conformer aux règles

déontologiques et reçoivent des informations, une formation et des directives adéquates à cet effet.

Le contrôle du dispositif de gestion des conflits d'intérêts incombe aux fonctions de Conformité et de Contrôle Interne de la société de gestion. La définition de la conformité adoptée par la société de gestion est « le respect des dispositions législatives et réglementaires, des normes professionnelles et déontologiques ». Cette définition de la conformité inclut le respect des dispositions et directives relatives aux conflits d'intérêts.

Les mesures et les contrôles adoptés par la société de gestion en matière de prévention et de gestion des conflits d'intérêts comprennent notamment les dispositions suivantes :

- Une organisation respectant les principes de séparation des fonctions commerciales, de gestion, de support et de contrôle.
- Des procédures efficaces en vue d'interdire ou de contrôler les échanges d'informations entre les collaborateurs exerçant des activités comportant un risque de conflit d'intérêts lorsque l'échange de ces informations peut léser les intérêts d'un ou de plusieurs clients (confidentialité des informations détenues par les collaborateurs, mise en place de murailles de Chine, processus et contrôle de passation des ordres, séparation des activités de gestion d'OPCVM et de gestion sous mandat).
- Un mode de rémunération du gérant permettant d'éviter des comportements non conformes aux intérêts du client.
- Des procédures et des règles strictes dans le choix et la rémunération des intermédiaires. Le choix des intermédiaires de marché est effectué dans le respect du principe de la primauté de l'intérêt du client et se fonde notamment sur une analyse du rapport qualité/prix de la prestation.
- Des mesures visant à interdire ou à limiter l'exercice par toute personne d'une influence inappropriée sur la façon dont une personne concernée exerce ses activités (déclaration des mandats sociaux par les collaborateurs, sélection des intermédiaires : procédure de Best Sélection des prestataires de services de réception et de transmission des ordres sur instruments financiers et d'exécution des transactions sur instruments financiers, réception et l'octroi des avantages et cadeaux, contrôle des transactions personnelles).
- Une formation adaptée des collaborateurs concernés, afin d'assurer une connaissance satisfaisante de leurs responsabilités et de leurs obligations.
- Des comités internes (broker, produit, etc.) qui intègrent pleinement les aspects déontologiques dans leurs décisions.

- Des mesures interdisant les opérations entre portefeuille qu'elle gère et/ou entre portefeuille et mandat. La clientèle est traitée avec équité sans qu'il soit accordé d'avantages particuliers à un client au détriment d'un autre.
- Une prévention des conflits entre les intérêts des clients et celui de la société de gestion en rappelant au gérant que la sélection des OPCVM est indépendant du fait que CONVOLUTIONS AM ait signé une convention de partenariat avec la société de gestion de l'OPCVM sous jacent.
- Des mesures rappelant au gérant que l'investissement au sein d'OPCVM comportant plusieurs parts doit se faire sur la part ayant les frais de gestion moindre.
- Des mesures visant à empêcher la société de gestion à réaliser des opérations entre les portefeuilles des OPCVM et/ou mandat et les comptes de la maison mère.
- Des mesures privilégiant les comptes des OPCVM ou mandats par rapport aux comptes de la maison mère en cas de livraison partielle ne pouvant pas permettre une affectation proportionnelle des titres livrés.

Lorsque l'adoption et la mise en œuvre de ces mesures ne permettent pas d'assurer que les collaborateurs exercent leur activité avec l'indépendance exigée par la primauté de l'intérêt du client et par la réglementation, la société de gestion met en œuvre un dispositif de gestion des conflits d'intérêts.

IV. **La gestion des conflits d'intérêt**

A. **Remontée du conflit d'intérêts**

Tout collaborateur de la société de gestion qui s'interroge ou constate un risque de conflit d'intérêts ou un conflit d'intérêts avéré doit immédiatement en informer le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (RCCI) ou en son absence le Président.

B. **Gestion de la remontée du conflit d'intérêts**

Le RCCI est habilité à gérer toute remontée de conflit d'intérêts.

Le RCCI analyse la nature, les causes et les conséquences du conflit d'intérêts identifié et prend les mesures d'urgence appropriées afin d'en limiter les conséquences immédiates. Il informe notamment de façon claire les clients concernés avant d'agir en leur nom, de la nature, des causes et des conséquences de ce conflit. Le client ainsi informé aura la possibilité de prendre une décision avisée

sur la fourniture du service d'investissement. Ces échanges d'informations doivent être conservés.

Le RCCI définit ensuite et met en œuvre les actions correctrices destinées à éviter ou limiter la survenance du conflit d'intérêts identifié, notamment en modifiant ou en adoptant les procédures nécessaires et/ou en renforçant les contrôles si de telles actions sont envisageables.

Le RCCI tient et met à jour un registre consignait les services ou activités pour lesquels un conflit d'intérêts comportant un risque sensible d'atteinte aux intérêts d'un ou de plusieurs clients s'est produit ou est susceptible de se produire.

En cas de nouvelle activité ou de modification de l'organisation de la société de gestion, le RCCI consigne dans ce même registre les conflits d'intérêt qui pourraient se produire et les procédures mises en place pour l'éviter.