

		Référence	PAM 51
Classification	Déontologie	Date	V6 29/12/2023

POLITIQUE DE PREVENTION ET GESTION DES CONFLITS D'INTERETS

La présente politique « prévention et la gestion des conflits d'intérêts » de la société de gestion s'inscrit dans le cadre de principes généraux posés par le Code Monétaire et Financier et le Règlement Général de l'Autorité des Marchés Financiers qui précisent notamment les obligations suivantes dévolues à la Société de Gestion :

- Etablir une politique de gestion des conflits d'intérêts ;
- Détecter les situations de conflits d'intérêts ;
- Tenir un registre des conflits d'intérêts ;
- Informer les clients lorsque les conflits n'ont pu être résolus.

* * * * *

Palatine Asset Management (PAM) exerce ses activités dans un cadre garantissant l'autonomie de sa gestion et le respect de l'intégrité des marchés. La primauté de l'intérêt du client est un des fondements de la déontologie de la gestion pour compte de tiers, et constitue un des principes directeurs de l'activité de PAM. Ainsi PAM privilégie les intérêts de sa clientèle dans la gestion de ses mandats et de ses OPC, avec l'objectif de prévenir toute situation de conflits d'intérêts.

PAM peut rencontrer, dans l'exercice normal de ses activités, des situations potentielles de conflits d'intérêts, et la présente politique de prévention et de gestion de tels conflits décline les modalités adaptées à l'activité de PAM pour éviter que ces situations ne portent atteinte aux intérêts des mandants ou des porteurs/actionnaires des OPC.

1. Définition & détection des conflits d'intérêts

Un intérêt s'entend comme un avantage de quelque nature que ce soit, matériel ou immatériel, professionnel, commercial, financier ou personnel.

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.

Ainsi, un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle, dans l'exercice de ses activités, les intérêts de PAM et/ou ceux de ses clients et/ou ceux de ses collaborateurs s'opposent ou sont en concurrence, que ce soit directement ou indirectement.

En vue de détecter une situation de conflits d'intérêts, PAM prend notamment en compte, l'éventualité que les personnes se trouvent dans l'une des situations suivantes, que celle-ci résulte de la gestion d'OPC ou de l'exercice d'autres activités :

- a. PAM, ou une personne qui lui est liée, est susceptible de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens du client ;
- b. PAM, ou une personne qui lui est liée, 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 ;
- c. PAM, ou une personne qui lui est liée, 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 ;
- d. PAM, ou une personne qui lui est liée, exerce la même activité professionnelle que le client ;
- e. PAM, ou une personne qui lui est liée, 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.

Pour ce faire, afin d'enregistrer les conflits d'intérêts avérés, PAM a mis en place un « registre des conflits d'intérêts ». Celui-ci est mis à jour au fil de l'eau et est revu annuellement par la RCCI. La consultation du registre, tenu sous forme de fichier informatisé, est limitée aux membres du Directoire, à la RCCI et aux contrôleurs internes. Les conflits susceptibles de se présenter sont listés dans une cartographie annexée à cette procédure.

Enfin, dans le cas d'un conflit d'intérêts persistant pour lequel le risque de porter atteinte aux intérêts du client ne peut être exclu, PAM informe clairement le client et décide avec lui des dispositions à entreprendre conformément à la réglementation.

2. Politique de gestion des conflits d'intérêts

• Principes

Les outils de gestion des conflits d'intérêts prennent la forme de procédures et autres mesures conçues pour s'assurer que les différentes activités de PAM, potentielles sources de conflits d'intérêts, soient exercées avec le degré d'indépendance requis.

Ces documents se déclinent comme suit :

Recueil de procédures destinées à mettre en œuvre et à faire respecter l'indépendance des lignes métier (par exemple, procédure de passation des ordres, de valorisation des OPC, etc...)

Principes visant à garantir la conformité avec les obligations professionnelles de PAM (Règles déontologiques internes, etc...).

La politique mise en œuvre repose ainsi principalement sur les éléments suivants :

- La connaissance et l'anticipation des risques de conflits d'intérêts illustrées par l'existence d'une cartographie des risques et par le souci d'intégrer les contrôles en amont des processus de décision ;
- La sensibilisation des équipes aux problématiques de conflits d'intérêts ;
- Une organisation hiérarchique veillant à la séparation des fonctions de Gestion, de Commercialisation et de Contrôles.

La diligence, la loyauté, la neutralité et la discrétion sont des principes généraux auxquels les Collaborateurs sont soumis dans le cadre de leur activité afin de défendre au mieux les intérêts des clients et des porteurs de parts d'OPC. Les collaborateurs de chaque activité recensée comme pouvant donner lieu à des conflits d'intérêts potentiels (Gestion d'OPC, Vente, etc...) sont tenus de mettre en pratique les procédures écrites régissant leur activité opérationnelle au sein de PAM

• Mesures et procédures préventives

Le dispositif de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, élaboré par PAM, se décline sous forme de mesures organisationnelles et de procédures de traitement et de contrôle des opérations visant à prévenir et à gérer les situations de conflits d'intérêt, notamment :

- ⇒ l'indépendance de la gestion et la primauté de l'intérêt du client dans la gestion des mandats et des OPC,
- ⇒ l'interdiction ou le contrôle des échanges d'informations entre les personnes concernées exerçant des activités comportant un risque de conflit d'intérêts (barrières à l'information),
- ⇒ les règles de déontologie professionnelle du personnel encadrant le risque que les collaborateurs tirent avantage des informations détenues au détriment des clients ou agissent en fonction d'intérêts qui pourraient être

contraires à ceux des clients (mesures visant à contrôler ou à interdire la circulation d'informations sensibles et/ou privilégiées),

- ⇒ le respect des principes déontologiques relatifs au late trading et au market timing,
- ⇒ la transparence en matière de cadeaux ou avantages reçus dans le cadre des activités professionnelles,
- ⇒ la transparence des mandats sociaux exercés par les dirigeants ou les collaborateurs dans le cadre de leurs fonctions professionnelles ou à titre privé et l'interdiction pour les dirigeants et membres du directoire d'être membres d'un conseil d'administration ou d'un comité au sein de sociétés clientes de PAM,
- ⇒ la procédure de surveillance et d'interdiction des transactions personnelles des collaborateurs ayant accès à des informations sensibles ou privilégiées, ou bien intervenant dans des activités susceptibles de donner lieu à conflit d'intérêt,
- ⇒ la procédure de sélection des intermédiaires et contreparties : le choix des intermédiaires de marché est effectué dans le respect du principe de la primauté de l'intérêt du client et du respect de l'intégrité du marché,
- ⇒ la politique de droit de vote,
- ⇒ la prévention des abus de marché,
- ⇒ le dispositif permettant aux salariés de signaler au RCCI les dysfonctionnements des opérations,
- ⇒ Le contrôle des collaborateurs participant à un ou plusieurs services d'investissement ou connexes simultanés susceptibles de provoquer une situation de conflit d'intérêts,
- ⇒ une formation adaptée des collaborateurs concernés afin d'assurer une connaissance satisfaisante de leurs responsabilités et de leurs obligations,
- ⇒ l'encadrement des rémunérations ou commissions versées ou reçues ainsi que les avantages non monétaires fournis ou reçus par PAM et ses collaborateurs,
- ⇒ l'encadrement des rémunérations du personnel concerné de PAM,
- ⇒ enfin, l'indépendance hiérarchique du RCCI des équipes opérationnelles.

La clientèle est traitée avec équité sans qu'il soit accordé d'avantages particuliers à un client par rapport à un autre. Plus particulièrement, les collaborateurs doivent exercer leurs fonctions avec honnêteté, diligence et loyauté. Les intérêts de la clientèle prévalent que ce soit par rapport aux intérêts personnels des collaborateurs ou aux intérêts propres de PAM.

Les collaborateurs qui en raison de leurs fonctions sont exposés à se trouver en situations de conflits d'intérêts ou à détenir des informations confidentielles ou privilégiées sont soumis de leur côté à des obligations spécifiques pour les opérations qu'ils souhaitent réaliser à titre personnel sur les instruments financiers.

3. Situations excluant de potentiels conflits d'intérêts

L'organisation actuelle de PAM permet d'exclure a priori un certain nombre de situations potentiellement porteuses de conflits d'intérêts, en matière de :

- **Séparation des fonctions**

Les fonctions au sein de PAM sont exercées séparément (gérants, commerciaux, fonctions support) et font l'objet d'un rattachement hiérarchique distinct.

- **Gestion pour compte propre :**

PAM n'exerce aucune activité de négociation pour compte propre et n'a pas vocation à réaliser des investissements en direct pour la gestion de ses fonds propres, cette dernière étant réalisée au travers d'OPC monétaires ouverts.

- **Recherche en investissement et analyse financière**

PAM ne produit ni ne diffuse de recommandations générales et/ou d'analyses financières.

- **Soft commissions ou commissions en nature**

PAM ne conclut aucune convention de cette nature.

- **Prestations de conseil rémunérées**

La fourniture de prestations de conseil rémunérées par une personne physique, dirigeante, salariée ou mise à disposition de PAM n'est pas autorisée.

4. Dispositif de gestion des conflits d'intérêts

S'il apparaît néanmoins que, dans certaines circonstances, le dispositif de prévention ne permet pas de garantir l'absence de risque de conflit d'intérêts, PAM se réfère en premier lieu au principe fondamental de la primauté de l'intérêt du mandant ou du porteur de parts/actionnaire de l'OPC par rapport à celui de la société de gestion ou de la personne qui lui est liée.

- **Déclaration du conflit d'intérêt :**

Tout collaborateur qui identifie un risque de conflit d'intérêt potentiel ou avéré, ou qui s'interroge sur une situation susceptible de générer un conflit d'intérêt en informe immédiatement la RCCI.

La RCCI est habilitée à gérer tout conflit d'intérêt identifié. Elle analyse la nature, les causes et les conséquences du conflit d'intérêt identifié et prend les mesures appropriées afin d'en limiter les conséquences immédiates.

- **Information de la clientèle :**

Lorsque les mesures décrites supra ne suffisent pas à garantir que le risque de porter atteinte aux intérêts d'un client ne peut être évité, PAM l'en informe clairement sur un support durable avant d'agir en son nom, notamment sur la nature ou la source du conflit.

La RCCI doit ensuite proposer des actions correctrices destinées à éviter autant que possible les situations de conflit équivalentes à celles qui viennent de se produire.