POLITIQUE DE GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Détenteur :
Secrétaire

Responsable de la mise en œuvre :

Directeur Général Délégué, Opérations

Supervision :

Responsable Conformité et Contrôle Interne

16 juin 2022

® Marque de commerce de Groupe Optimum inc. utilisée sous licence.

2022-09-13

Politique d'Optimum Gestion Financière S.A. adoptée par le Conseil d'administration :

Politique de gestion des conflits d'intérêts

© Optimum Gestion Financière S.A. 2022. Tous droits réservés.

Cette Politique annule et remplace la *Politique de gestion des conflits d'intérêts* adoptée par le Conseil d'administration le 14 mars 2019.

Historique de la Politique :

Première Adoption par la Société :	
Adoption par le Conseil d'administration :	14.03.2019
Entrée en vigueur :	14.03.2019
Révision la plus récente par la Société :	
Adoption par le Conseil d'administration de la révision :	16.06.2022
Entrée en vigueur :	16.06.2022

L'utilisation du genre masculin pour désigner des individus dans le présent document sert uniquement à alléger le texte et désigne autant les femmes que les hommes. À moins que le contexte dans lequel un mot particulier est employé n'indique clairement le contraire, les mots au singulier s'entendent également au pluriel et inversement.

Table des matières

1. OBJECTIFS ET PÉRIMÈTRE 4

2. DÉFINITIONS ET ACRONYMES 5

3. APPLICATION 5

3.1. Les situations de conflits d'intérêts potentiels 5

3.2. Le dispositif de détection des conflits d'intérêts 6

3.3. Formalisation et contrôles 10

3.4. Cartographie et mesures d'encadrement spécifiques pour les risques identifiés 11

4. PRINCIPES DIRECTEURS 11

5. CONSTATS DE DUALITÉ DE FONCTIONS AU SEIN DU GROUPE 12

6. CONFLITS D'INTÉRÊTS AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ 12

7. CONFLITS D'INTÉRÊTS INTRAGROUPE 13

8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES ACTEURS 14

9. DOCUMENTATION ET COMMUNICATION 14

10. APPROBATION, CONSERVATION, MISE EN OEUVRE ET DIFFUSION 15

Annexe 1 - Registre des conflits d'intérêts 16

1. OBJECTIFS ET PÉRIMÈTRE

La présente Politique a pour but d'informer les mandants de la Société *Optimum Gestion Financière S.A.* (« *OGF* »), ainsi que les porteurs de parts de tout OPCVM (ou FIA) géré par elle, de sa politique au regard des conflits d'intérêts qui pourraient se présenter lors de ses prestations de services d'investissement, et notamment pour ses activités :

- De gestion collective ;
- De gestion sous mandat ;
- De conseil en investissement.

La gestion des conflits d'intérêts est notamment régie par les normes réglementaires suivantes :

- Article 31 du règlement délégué (UE) n°231/2013 de la Commission du 19 décembre 2012, pour la gestion collective de FIA ;
- Article 19 de la Directive 2014/75/UE du 13 mars 2014 concernant les marchés d'instruments financiers (Directives MIF2), pour la gestion sous mandat et le conseil en investissement ;
- Articles 321-46 à 321-50 du Règlement Général de l'*Autorité des marchés financiers* (« *AMF* ») pour la gestion collective d'OPCVM.

La présente Politique vise à exposer :

- Les situations de conflits d'intérêts potentiels ;
- Le dispositif mis en place afin de détecter ces situations ;
- La gestion des conflits d'intérêts survenus et leur consignation.

La Politique est applicable à toutes les activités d'OGF, notamment son activité de gestion de portefeuilles et de gestion sous mandat.

2. DÉFINITIONS ET ACRONYMES

- « **AMF** » désigne l'Autorité des marchés financiers ;
- « **Collaborateur** » désigne toute personne qui participe à l'activité de la Société, qu'il soit salarié de celle-ci ou non ;
- « **DGDO** » signifie Directeur Général Délégué, Opérations ;
- « **FIA** » signifie fonds d'investissement alternatifs ;
- « **Fonction essentielle** » signifie toute tâche ou fonction dont une anomalie ou une défaillance dans son exercice pourrait nuire sérieusement, soit à la capacité de la Société de se conformer à ses obligations légales, règlementaires ou contractuelles importantes, soit à ses performances financières, soit à la continuité de ses activités ;
- « **Groupe** » (le) désigne le Groupe Optimum inc. et ses filiales directes et indirectes ;
- « **OPCVM** » signifie Organismes de Placement Collectif en Valeurs Mobilières ;
- « **Politique** » signifie la présente *Politique de traitement des réclamations et des plaintes* ;
- « **RCCI** » signifie Responsable Conformité et Contrôle Interne ;
- « **Salarié** » désigne toute personne physique liée à un employeur par la conclusion d'un contrat de travail et par une relation de subordination permanente ;
- « **Secrétaire** » désigne le responsable de la fonction de secrétariat du conseil d'administration de la Société ;
- « **Société** » (la) désigne Optimum Gestion Financière S.A.

3. APPLICATION

3.1. Les situations de conflits d'intérêts potentiels

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle un Collaborateur de la Société aurait un intérêt d'ordre matériel, professionnel, commercial ou financier, qui viendrait concurrencer l'intérêt du mandant ou du porteur de parts, lequel doit primer.

Les situations susceptibles de générer des conflits d'intérêts sont, d'une manière non-exhaustive et selon les dispositions prévues dans le Règlement Général de l'*AMF*, les suivantes :

- 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 des mandants et des porteurs ;

- La société de gestion ou cette personne 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 des mandants et des porteurs ;

- La société de gestion ou cette personne est incitée, pour des raisons financières ou autres, à privilégier les intérêts d'un autre mandant ou porteur par rapport aux intérêts des mandants et des porteurs auxquels le service est fourni ;

- La société de gestion ou cette personne exerce la même activité professionnelle que les mandants ou porteurs ;

- La société de gestion ou cette personne reçoit ou recevra d'une personne autre que le mandant ou le porteur un avantage en relation avec le service fourni au mandant ou porteur, sous quelque forme que ce soit, autre que la commission ou les frais normalement facturés pour ce service.

Pour tous ces cas, la Société doit mettre en œuvre des mesures efficaces de gestion des conflits d'intérêts, telles qu'envisagées par la présente Politique.

3.2. <u>Le dispositif de détection des conflits d'intérêts</u>

Dans le cadre de la mise en application des exigences règlementaires, et notamment l'article 321-49 du Règlement général de l'AMF (RGAMF), la Société a procédé au recensement des situations suivantes susceptibles de faire apparaître des conflits d'intérêts en tenant compte de sa taille, de son organisation, de sa nature et de la complexité de ses activités :

3.2.1. Conflits d'intérêts éventuels concernant directement l'activité de gestion financière

- L'affectation tardive de la réponse d'un ordre à un client en gestion sous mandat ou à un groupe de clients permettant de privilégier ou de désavantager certains d'entre eux ;

- Avantages non-justifiés conférés à certains OPCVM en ce qui concerne l'affectation des réponses des ordres passés sur les marchés ;

- Opérations d'arbitrage de positions « achat-vente » entre OPCVM (y compris les activités de *late-trading* et de *market timing*) ;

- En cas d'émission, placement privé, introduction en bourse, etc. entraînant un effet de rareté, affectation prioritaire des instruments financiers concernés aux collaborateurs ou aux dirigeants de la Société aux dépens de l'OPCVM ;

- En cas d'émission, placement privé, introduction en bourse, etc. entraînant un effet de rareté, traitement inégalitaire des OPCVM non-justifié par une procédure interne conforme aux bonnes pratiques professionnelles ;

- Investissement dans des instruments financiers non cotés, dont un distributeur des OPCVM de la Société, un client, la Société pour son compte propre ou un dirigeant ou un salarié de la Société, détient une participation significative au capital de l'émetteur concerné ;

- En cas de télétravail, influence volontaire ou involontaire des autres personnes présentes au domicile du Collaborateur affectant une ou plusieurs stratégies d'investissement déployées par la Société.

3.2.2. Conflits d'intérêts éventuels concernant les rémunérations directes ou indirectes perçues par la Société

- Incitation des gérants financiers à une rotation très importante des portefeuilles non justifiés par des considérations économiques, dans le seul but d'accroître les commissions de mouvements ;

- Prise de risque inconsidérée dans les investissements ou désinvestissements ayant seulement pour but la recherche d'une augmentation significative des frais de gestion variables.

3.2.3. Conflits d'intérêts éventuels impliquant un défaut d'organisation ou une carence des procédures de la Société

- Mode de rémunération des collaborateurs et notamment des gérants financiers tenant compte des produits générés par les opérations réalisées pour le compte des clients, incitation pouvant être à l'origine de comportements (rotation indue des portefeuilles par exemple) entraînant un préjudice pour les clients ;

- Échange d'informations non-contrôlées entre personnes exerçant des activités comportant un risque de conflit d'intérêts ;

- Échange d'informations confidentielles non-contrôlées entre le Collaborateur en situation de télétravail et les proches de ce dernier.

3.2.4. Conflits d'intérêts éventuels et opérations pour compte propre de la Société, de ses dirigeants et salariés

- Opérations pour compte propre de la Société venant en concurrence avec celles réalisées pour le compte des clients, leur causant un préjudice du fait des mouvements de cours entrainés par ces opérations ;

- Opérations pour compte propre réalisées par les collaborateurs de la Société venant en concurrence avec celles réalisées pour le compte des clients, leur causant un préjudice du fait des mouvements de cours entrainés par ces opérations.

3.2.5. Conflits d'intérêts éventuels concernant des clients dont les intérêts peuvent être en contradiction avec ceux des autres mandants

- Gestion du compte d'un mandant confié à un gérant financier avec lequel il a des liens familiaux ;

- Portage d'une partie du capital de la Société par un client.

3.2.6. Conflits d'intérêts éventuels en relation avec les activités des intermédiaires de marché

- Acceptation par la Société et ses collaborateurs de cadeaux ou d'avantages offerts par les prestataires, notamment les intermédiaires et des clients qui peuvent raisonnablement conduire à influencer :
  - Le choix des intermédiaires ;
  - Les services rendus aux clients concernés, au détriment des porteurs ou mandants.
- Prise en compte dans le choix des intermédiaires de relations économiques et financières de la Société, y compris avec les sociétés liées, ou de relations personnelles étroites ou de liens familiaux des gérants financiers avec les dirigeants, les *traders* et les vendeurs, des prestataires concernés ;
- Traitement privilégié des dirigeants ou salariés de la Société ayant ouvert un compte d'instruments financiers chez un intermédiaire en relations d'affaires habituelles avec la Société.

3.2.7. Conflits d'intérêts éventuels en liaison avec des relations privilégiées de la Société ou de ses collaborateurs avec des émetteurs ou des distributeurs

- Traitement privilégié du distributeur ou des fonds d'investissement concernant l'information sur les positions et décisions prises pour le compte des OPCVM gérés par la Société ;
- Relations privilégiées d'un dirigeant ou d'un salarié de la Société avec un émetteur du fait qu'il exerce la fonction de dirigeant, d'administrateur ou de membre de conseil de surveillance, de la société concernée et dont les instruments financiers sont détenus par les mandants ou OPCVM.

3.2.8. Conflits d'intérêts éventuels liés à des activités professionnelles des autres membres du Groupe

- Recommandation(s) d'investissement(s) contraire(s) à l'intérêt de la Société bien que conforme à l'intérêt du Groupe ou de l'entité à l'origine de la recommandation.

- Présence de dirigeants "partagés" entre plusieurs entités du Groupe au sein des processus de sélection des investissements et des désinvestissements de la Société.

3.2.9. Conflits d'intérêts éventuels liés à d'autres activités / mandats d'actionnaires ou salariés

- Recommandation(s) d'investissement(s) au bénéfice d'un émetteur ou de toute entreprise suggéré(s) et/ou soutenu(es) en raison notamment de la réalisation d'une activité rémunérée ou de la détention d'un mandat social au sein de ce même émetteur ou entreprise.

3.3. Formalisation et contrôles

La Société a dressé une classification des différentes situations de conflits d'intérêts qui pourraient porter atteintes aux intérêts des clients :

- La Société ou un employé réalise un gain financier ou évite une perte financière aux dépens du client ;

- La Société ou un employé privilégie un client par rapport à un autre ;

- La Société ou un employé bénéficie d'un avantage donné par une tierce partie pour le compte du client.

Tous les conflits d'intérêts qui ont eu lieu chez la Société (avérés ou non) sont consignés dans le registre des conflits d'intérêts (voir annexe), qui mentionne précisément les mesures prises pour y remédier.

3.4. Cartographie et mesures d'encadrement spécifiques pour les risques identifiés

Tous les risques de conflits d'intérêts susceptibles d'affecter la Société et ses collaborateurs sont répertoriés dans la *cartographie des conflits d'intérêts*.

Outre les processus de signalement et de remédiation stipulés au point 8, la Société est susceptible de déployer des contrôles ou des politiques de nature à faciliter la détection des conflits d'intérêts, à prévenir leur apparition ou, à défaut, en minimiser l'impact.

4. PRINCIPES DIRECTEURS

La gestion des conflits d'intérêts repose sur le principe fondamental de la primauté de l'intérêt des mandants ou des porteurs de parts.

Un dispositif de gestion des risques de conflit d'intérêts est mis en place pour garantir l'indépendance des collaborateurs dans la réalisation de leur mission.

De surcroît, la Société opère, dans la mesure du possible, une séparation organique des différentes unités opérationnelles, de manière à :

- Assurer l'indépendance des unités opérationnelles dans le processus d'exécution des ordres, en séparant le cadre de l'exécution des ordres (back-office, middle-office) du cadre de la gestion financière ;

- Restreindre la transmission de certaines informations entre les collaborateurs d'unités opérationnelles différentes de telle sorte à protéger les intérêts du client.

En outre, un Code de conduite professionnelle des employés déployé au niveau du Groupe doit être signé par l'employé au moment du recrutement mais également annuellement.

Enfin, la Société met en œuvre dans les meilleurs délais les recommandations des autorités de contrôle qui auront un impact positif sur la gestion des conflits d'intérêts.

5. CONSTATS DE DUALITÉ DE FONCTIONS AU SEIN DU GROUPE

Le Collaborateur doit remplir et signer, sur demande du RCCI de la Société, une déclaration dans laquelle il énumère tous les postes, mandats et fonctions qu'il occupe au sein de la Société et des autres sociétés du Groupe.

Le RCCI de la Société conserve toutes les déclarations reçues pendant une durée de trois (3) ans. Il en fait mention dans son rapport au conseil administration de la Société au moins une fois par année.

6. CONFLITS D'INTÉRÊTS AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ

Le Collaborateur doit agir dans les meilleurs intérêts de la Société et éviter les situations de conflit d'intérêts internes. Il y a conflit d'intérêts internes lorsque les intérêts d'un autre service ou une fonction de la Société entrent en conflit avec les intérêts d'un autre service ou d'une autre fonction au sein de la Société.

Dans l'éventualité où un Collaborateur à qui incombe plus d'une responsabilité au sein de la Société se retrouve dans une situation de conflit d'intérêts en raison de ses différentes responsabilités, il doit le dénoncer sans tarder à la Direction Générale, avec copie au Secrétaire.

À moins d'instructions contraires provenant du Conseil d'administration, le Collaborateur responsable de la fonction par sera réputé agir dans le meilleur intérêt de la Société et en ayant adéquatement géré un conflit d'intérêts interne s'il fait passer ses responsabilités liées à sa fonction essentielle avant les intérêts découlant de ses autres responsabilités.

Le Collaborateur peut être appelé à présenter au Conseil d'administration le dossier visé par un conflit d'intérêts internes. Dans l'éventualité où le Collaborateur est membre du Conseil d'administration, il devra s'abstenir de participer aux délibérations et de voter sur les questions liées au conflit d'intérêts internes qui sont soumises à l'approbation du Conseil d'administration.

7. CONFLITS D'INTÉRÊTS INTRAGROUPE

Le Collaborateur doit agir dans les meilleurs intérêts de la Société et éviter les situations de conflit d'intérêts Intragroupe. Il y a conflit d'intérêts Intragroupe lorsque les intérêts de la Société entrent en conflit avec les intérêts d'une autre société du Groupe Optimum.

Les Dirigeants effectifs doivent faire rapport de toutes les transactions Intragroupe conclues et envisagées par la Société au Conseil d'administration.

Dans le cas des transactions Intragroupe envisagées, celles-ci doivent être préalablement approuvées par le Conseil d'administration. Toutes les transactions Intragroupe doivent prendre en compte la présente Politique.

Dans l'éventualité où un Collaborateur, à qui incombe au moins une responsabilité au sein de la Société et au moins une responsabilité dans une autre société du Groupe Optimum, se retrouve dans une situation de conflit d'intérêts, en raison de ses différentes responsabilités Intragroupe, il doit le signaler sans tarder à la Direction Générale ou au RCCI, avec copie au Secrétaire de la Société.

À moins d'instructions contraires provenant du Conseil d'administration, le Collaborateur responsable d'une fonction essentielle sera réputé agir dans le meilleur intérêt de la Société et d'avoir adéquatement géré un conflit d'intérêts Intragroupe s'il fait passer ses responsabilités liées à sa fonction essentielle avant les intérêts de ses autres responsabilités dans une autre société.

Le Collaborateur peut être appelé à présenter au Conseil d'administration le dossier visé par un conflit d'intérêts Intragroupe. Dans l'éventualité où le Collaborateur est membre du Conseil d'administration, il devra s'abstenir de participer aux délibérations et de voter sur les questions liées au conflit d'intérêts Intragroupe qui sont soumises à l'approbation du Conseil d'administration.

8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES ACTEURS

La gestion des conflits d'intérêts repose sur le principe fondamental de la primauté de l'intérêt des mandants ou des porteurs de parts.

La mise en œuvre pratique de ces principes est du ressort de chaque Collaborateur et des dirigeants de la Société, sous le contrôle du DGDO.

Un contrôle externe indépendant est également susceptible d'être mis à contribution dans l'analyse d'un conflit d'intérêts potentiel, dans le cadre de sa mission d'assistance à la conformité, et/ou de réaliser un contrôle périodique sur le respect de la présente Politique.

La gestion des conflits d'intérêts doit s'organiser de la manière suivante :

- L'apparition du conflit d'intérêts doit être obligatoirement signalée par le Collaborateur ou le dirigeant concerné par le conflit d'intérêts au *RCCI* et au DGDO ;

- Le *RCCI* doit proposer une solution de traitement du conflit d'intérêts en faisant le choix de la solution favorisant l'intérêt du mandant ou du porteur de part ; à titre d'exemples :
  - Informer les parties prenantes *;*
  - Modifier, corriger, l'opération concernée, afin que le conflit ne soit pas avéré ;
  - Ne pas réaliser l'opération si le conflit d'intérêts devenait significatif.

- Le *RCCI* doit ensuite proposer des actions correctrices destinées à éviter autant que possible les situations de conflits d'intérêts équivalentes à celle qui vient de se produire ;

- Le *RCCI* doit consigner dans un registre spécifique le conflit d'intérêts qui est survenu.

9. DOCUMENTATION ET COMMUNICATION

La Politique de gestion des conflits d'intérêts est disponible au sein du classeur de conformité mis à disposition des collaborateurs de la Société.

La Politique de gestion des conflits d'intérêts est également diffusée via l'intranet de la Société et doit être mise à disposition du Collaborateur à l'occasion de son recrutement ainsi qu'à l'occasion de son actualisation. Le Collaborateur déclare alors en avoir pris connaissance et s'engage à s'y conformer.

10. APPROBATION, CONSERVATION, MISE EN OEUVRE ET DIFFUSION

La Politique et ses révisions sont approuvées par le Conseil d'administration après avis du Directeur Général Délégué, Opérations. Elle est revue régulièrement, en fonction de l'évolution des modifications réglementaires, si les circonstances le justifient.

Le RCCI assume la responsabilité de supervision.

Le DGDO assume la responsabilité de la mise en œuvre.

Le Secrétaire, à titre de Détenteur de la Politique, en conserve la version finale adoptée par le Conseil d'administration.

Le DGDO a la charge de la diffusion à l'ensemble des collaborateurs concernés de la Société.

Annexe 1 - Registre des conflits d'intérêts

2015 : Aucun conflit d'intérêt avéré n'est noté.

2016 : Aucun conflit d'intérêt avéré n'est noté.

2017 : Aucun conflit d'intérêt avéré n'est noté.

2018 : Aucun conflit d'intérêt avéré n'est noté.

2019 : Aucun conflit d'intérêt avéré n'est noté.

2020 : Aucun conflit d'intérêt avéré n'est noté.

2021 : Aucun conflit d'intérêt avéré n'est noté.

R:\OPV_PA-Ogf\2_ADMINISTRATION\Légal_Reglementaire\6_Légal\1_Registres\Registre des conflits d'intérêts