

ALTERNATIVE PATRIMONIALE

Politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts

Version du 23/02/2024

Définition

Un conflit d'intérêts est défini comme une situation dans laquelle Alternative Patrimoniale ou l'un de ses collaborateurs ou l'un de ses partenaires exerce des activités dont la réalisation, si l'organisation mise en place n'est pas appropriée, peut porter atteinte aux intérêts d'un ou plusieurs clients d'Alternative Patrimoniale.

D'une manière non exhaustive, il pourrait découler d'une telle situation :

- La réalisation de gain financier aux dépens du/des client(s) ;
- Un intérêt au résultat du service fourni au client ou d'une transaction réalisée pour le compte de celui-ci qui serait différent de l'intérêt du client au résultat ;
- Une incitation pour des raisons financières ou autres, à privilégier les intérêts d'un autre client, d'un autre OPC ou d'un groupe de clients par rapport aux intérêts du client ou de l'OPC auquel le service est fourni ;
- La perception d'avantages 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 et prévu dans la documentation des OPC ou contrats.

Exposition générale de la société aux risques de conflits

Alternative Patrimoniale est exposée aux risques de conflits d'intérêts dans la mesure où elle exerce des activités de conseil en investissement, de commercialisation d'OPC tiers, de gestion collective et de gestion sous mandat. A ce titre, ces activités sont encadrées par un dispositif de procédures et de contrôle interne.

Plusieurs modalités de fonctionnement de la société permettent également de réduire son exposition aux risques de conflits d'intérêts :

- Lors de l'entrée en relation avec un prospect, l'ensemble des services d'investissement proposés par Alternative Patrimoniale est clairement exposé.
- La société n'effectue pas de gestion pour compte propre et n'est pas autorisée à exercer le service de réception-transmission d'ordres.
- La société ne diffuse pas son analyse financière, l'analyse produite est à simple destination des gérants.
- Le mode de rémunération en vigueur au sein de la société est AIFM-compliant et il n'existe aucune rémunération variable directement liée aux performances ou aux transactions réalisées.

Par construction, l'exposition de la société au risque de conflits d'intérêts est réduite. Toutefois, la société de gestion a identifié un certain nombre de situations potentielles de conflits d'intérêts liées à son activité, et qui sont reprises dans une cartographie spécifique.

Détection des situations de conflits d'intérêts

Alternative Patrimoniale a pris toutes les mesures raisonnables lui permettant de détecter les situations de conflits d'intérêts se posant lors de l'exercice de ses activités :

- Soit entre elle-même, les personnes concernées (les collaborateurs) ou toute personne directement ou indirectement liée à elle par une relation de contrôle d'une part, et les organismes de placement collectif qu'elle gère ou ses clients d'autre part ;
- Soit entre Clients.

Pour ce faire, la société a élaboré :

- Une cartographie des situations de conflits d'intérêts qui recense des situations qui sont susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts, comportant un risque d'atteinte aux intérêts d'un ou de plusieurs clients dans le cadre des activités d'Alternative Patrimoniale ;
- Une déclaration nominative à l'attention des dirigeants et collaborateurs, visant à s'assurer de l'absence de situation de conflit d'intérêts dans 5 types de situation spécifiques (voir annexe).

Toute modification de l'organisation et/ou de l'activité de la société fait l'objet d'une analyse du RCCI afin d'identifier les nouvelles situations de conflits d'intérêts potentielles et de mettre à jour la cartographie des situations de conflits d'intérêt.

Dans tous les cas, la cartographie et la déclaration nominative font l'objet d'une revue annuelle.

Identification des principales situations de conflits d'intérêts

Parmi les principales situations susceptibles d'engendrer un conflit d'intérêts, Alternative Patrimoniale a notamment identifié :

→ **Activité de gestion**

- L'indépendance de la gestion et la primauté de l'intérêt du client dans la gestion des mandats et des OPC. Cette question se pose par exemple vis-à-vis des éventuels conseils d'OPC gérés par la société de gestion ;
- Le traitement des ordres et des erreurs de bourse : pré-affectations/affectations tardives avantages accordés à certains portefeuilles – imputation des gains/pertes sur erreurs – achats/ventes entre OPC et mandats – traitement des effets de rareté ;
- Le taux de rotation des portefeuilles sous gestion ;
- L'utilisation abusive d'OPC « maison » ;
- Le déclenchement d'un mécanisme de « gate » ;
- La prise de risque liée à l'existence d'une commission de surperformance ou d'une politique de rémunération incitative ;
- La présence de mandats de gestion ouverts au nom de Dirigeants de la société de gestion ;
- La présence de clients gérés en liens familiaux avec les gérants ou les dirigeants. Ces liens peuvent également être de nature économique et financière ;
- Les modalités de financement de la recherche ;
- L'accès à des informations privilégiées.

→ **Activité de conseil**

- La fourniture d'un conseil non-indépendant conjuguée au respect de la primauté de l'intérêt du client ;
- Le conseil principalement constitué d'OPC « maison », indépendamment des besoins des investisseurs ;
- L'utilisation ou la diffusion d'informations privilégiées.

→ **Activité des dirigeants ou collaborateurs**

- L'investissement dans des instruments financiers dont l'émetteur a un lien avec la SGP, ses dirigeants ou ses collaborateurs ;
- Les transactions personnelles des dirigeants ou collaborateurs, pouvant venir en concurrence avec celles réalisées pour le compte de clients ;
- La souscription par les membres de l'équipe de gestion ou tout collaborateur de parts d'OPC gérés par la société de gestion ;
- Les relations privilégiées d'un dirigeant ou collaborateur avec un émetteur ou prestataire ou apporteur d'affaires de la société de gestion ;
- L'exercice simultané de fonctions ou mandats extérieurs à intérêts divergents.

→ **Rémunérations, avantages et incitations**

- L'acceptation par la société et ses collaborateurs de cadeaux ou avantages offerts par des prestataires ;
- Le traitement privilégié des dirigeants ou salariés de la société ayant ouvert un compte d'instruments financiers chez un intermédiaire en relation d'affaires habituelle avec Alternative Patrimoniale ;
- Les modalités de la politique de rémunération mise en œuvre au sein de la société de gestion, entraînant par exemple de forts taux de rotation des portefeuilles gérés, ou encore une prise de risque non raisonnable.

Alternative Patrimoniale a également intégré à sa cartographie des situations pour lesquelles le risque de conflit d'intérêts paraît a priori très limité :

- Par exemple, les opérations réalisées pour compte propre par la société de gestion sont considérées comme non significatives au plan des conflits d'intérêts, car elles se résument au placement de ses fonds propres et de sa trésorerie, réalisées sur des actifs non présents dans les produits gérés.
- De la même façon, l'absence de relations croisées de la société de gestion ou ses dirigeants avec les partenaires apporteurs d'affaires ou conseillers écarte cette typologie de conflits d'intérêts.
- Enfin, le fait qu'Alternative Patrimoniale ne conçoive pas de produits destinés à la commercialisation dans le cadre d'un service d'investissement MIF II (excepté les OPC « maison ») réduit l'exposition de la société au risque de conflits d'intérêts lié à la gouvernance produit.

Prévention des situations de conflits d'intérêts

Chez Alternative Patrimoniale, la prévention des conflits d'intérêts passe notamment par :

- Une organisation dans laquelle le RCCI et le Contrôleur des Risques :
 - Sont indépendants hiérarchiquement et fonctionnellement vis à vis de l'équipe de gestion,
 - N'exercent aucune fonction opérationnelle dans la gestion des comptes de tiers.
- La sensibilisation des collaborateurs et la mise en place de contrôles de 1^{er} et 2^{ème} niveau,
- La tenue régulière d'un comité de gestion et d'un comité des risques, ces comités intégrant dans leurs décisions la dimension d'égalité dans le traitement des clients,
- L'existence de procédures encadrant l'activité de la société, par exemple les procédures de passation des ordres, celle des transactions personnelles ou encore celle relative aux rémunérations, incitations et avantages,
- L'adoption du Règlement de déontologie des OPCVM et de la gestion individualisée sous mandat proposé par l'Association Française de la Gestion financière (AFG),
- L'existence d'une politique de rémunération qui définit les modalités de calcul et de versement des rémunérations variables, afin d'éviter tout encouragement à une prise de risque qui pourrait se faire au détriment de l'intérêt des clients,
- L'existence d'une politique d'exercice des droits de vote qui encadre l'exercice de vote afin qu'il se fasse dans l'intérêt exclusif des porteurs de parts,
- L'existence de programmes de formation pour les collaborateurs.

Gestion des situations de conflits d'intérêts

Dans l'hypothèse où, malgré les précautions prises, des conflits d'intérêts susceptibles de porter atteinte aux intérêts des contreparties ne pourraient pas être évités, des mesures appropriées à chaque situation doivent être recherchées et mises en place tout en respectant les principes de primauté de l'intérêt du client et d'intégrité des marchés.

Le registre de la société recense tout service ou activité pour lequel un conflit d'intérêt comportant un risque sensible d'atteinte aux intérêts d'un ou plusieurs clients s'est produit ou est susceptible de se produire. Il est tenu à jour, au fil de l'eau, par le RCCI.

En l'absence de conflit d'intérêt pendant l'année N, le registre contient la mention NEANT à la date du 31 décembre N, assortie de la signature du RCCI.

Tout collaborateur confronté à une situation de conflit d'intérêts doit en informer le RCCI, par tout moyen, en précisant les informations relatives à la nature du conflit d'intérêts et le détail des intérêts en cause et ce, même en cas de doute.

Lorsqu'une situation de conflits d'intérêts est détectée, le RCCI prend les mesures nécessaires à la gestion et à la résolution du conflit :

- Acceptation de la situation, avec encadrement spécifique du dossier,
- Refus du conflit et remédiation de la situation dans les plus brefs délais.

Le RCCI doit proposer une solution de traitement du conflit en faisant le choix de la solution favorisant le plus l'intérêt du (des) client(s).

Si la situation le justifie (complexité du dossier, enjeu financier important, ...), le RCCI réunit dans les meilleurs délais un Comité ad-hoc, comprenant, outre le RCCI lui-même, au moins l'un des dirigeants de la société de gestion et le cas échéant le collaborateur à l'origine de la détection du conflit d'intérêts.

Ce Comité a l'obligation de proposer des mesures afin d'encadrer au mieux ledit conflit et de matérialiser toute décision qui serait prise lors de ce comité, au mieux des intérêts des clients ou porteurs. La cartographie et le registre des situations de conflit d'intérêts sont mis à jour afin de retranscrire les mesures d'encadrement et les décisions prises en Comité.

Le RCCI doit ensuite proposer des actions correctrices destinées à éviter autant que possible les situations de conflit équivalentes à celle qui vient de se produire.

Dans l'hypothèse où la société de gestion constaterait que les mesures déployées sont insuffisantes pour garantir, avec une certitude raisonnable, que le risque de porter atteinte aux intérêts de clients puisse être évité, elle informerait les clients concernés de la nature du conflit afin que ces derniers puissent prendre leur décision en toute connaissance de cause.

Cette information doit être fournie sur un support durable et être suffisamment détaillée.

Dans l'hypothèse où la société de gestion constaterait a posteriori une anomalie ayant conduit à nuire gravement (même potentiellement) à l'intérêt d'un (des) client(s), une procédure de sanction pourra être mise en œuvre et validée en Comité de Direction, en conformité avec le droit du travail.

Points d'attention et contrôle du dispositif

Le respect du corpus de procédures en vigueur chez Alternative Patrimoniale et le programme de contrôles concourent naturellement au bon fonctionnement du dispositif.

En particulier, le RCCI est attentif aux obligations déclaratives (au fil de l'eau et annuellement) des collaborateurs d'Alternative Patrimoniale quant à leurs transactions personnelles.

Le RCCI veille également à la mise à jour annuelle de la déclaration nominative des collaborateurs et associés, concernant les 5 situations de conflits d'intérêts listées sur cette déclaration. Il vérifie que les réponses apportées par les intéressés sont suffisamment explicites pour pouvoir être exploitées.

Compte tenu d'un effectif limité, Alternative Patrimoniale est amenée à faire participer ponctuellement l'ensemble de ses collaborateurs à certains travaux résultant du programme de contrôle permanent de second niveau. Cette situation a l'avantage de pouvoir sensibiliser les collaborateurs aux différentes problématiques de risques rencontrées par la société, mais présente aussi l'inconvénient de potentiels auto-contrôles.

Aussi, le RCCI, Associé-Dirigeant et membre de plein droit du comité de gestion et du comité des risques, valide de façon indépendante l'ensemble des notes de contrôle permanent qui sont rédigées.

Le RCCI veille également à ce que la délégation de certaines tâches confiées occasionnellement aux différents collaborateurs, s'effectue en minimisant au maximum le risque d'auto-contrôle.

Le contrôle périodique est réalisé par le délégataire de contrôle.
