



# Politique en matière de conflits d'intérêts

Anvers, le 14 mai 2018

Sensibilité: public

## Table des matières

I.	Résumé de la direction .....	3
II.	Argenta et les conflits d'intérêts.....	4
III.	Champ d'application .....	4
IV.	Contexte .....	5
	1. Cadre interne .....	5
	2. Cadre externe .....	6
	3. Définition des conflits d'intérêts .....	7
V.	Objectifs.....	7
	1. Conciliation des intérêts .....	7
	2. Identification d'un conflit d'intérêts problématique.....	8
	3. Prévention de conflits d'intérêts problématiques .....	9
	4. Réputation .....	9
	5. Le conflit d'intérêts comme partie de la culture d'entreprise .....	9
	6. Comportement exemplaire de la direction.....	10
	7. Une influence limitée du salaire sur les comportements.....	10
	8. Aucune influence des avantages non salariaux sur les comportements .....	10
	9. Politique de sous-traitance impartiale .....	11
	10. Gestion des conflits d'intérêts.....	11
	11. Maîtrise des conflits d'intérêts .....	12
	12. Confidentialité.....	12
	13. Transparence.....	13
VI.	Rôles et responsabilités .....	13
VII.	Rapport.....	13
	Annexe I: Exemples fictifs de conflits d'intérêts .....	14
	Annexe II: Conflits d'intérêts potentiels identifiés.....	14
	Annexe III: Norme pour la gestion des conflits d'intérêts .....	19

## I. Résumé de la direction

Comme toute entreprise, Argenta peut être confrontée à des conflits d'intérêts. Tant que les intérêts des deux parties peuvent être conciliés, il n'y a aucun problème. Dès lors, la conciliation des intérêts demeure toujours le point de départ. Si elle ne fonctionne pas, Argenta détermine qu'un conflit d'intérêts est problématique dès lors que l'intérêt personnel ou commercial prime celui du client et/ou que l'intérêt personnel prime l'intérêt commercial d'Argenta.

La politique en matière de conflits d'intérêts vise à modeler la culture d'entreprise de manière à ce que les collaborateurs ne dépendent pas des procédures pour éviter de tels conflits. Chaque collaborateur se l'approprie afin que:

- En cas de menace de conflit entre le client et Argenta, l'intérêt du client soit toujours placé au centre.
- En cas de menace de conflit entre lui-même et Argenta, l'intérêt d'Argenta prime toujours l'intérêt personnel.
- En cas de menace de conflit entre Argenta et une autre partie pertinente, un fournisseur ou une tierce partie, l'intérêt d'Argenta prime toujours l'intérêt du Tiers.

Argenta attend de toutes les personnes qui occupent une fonction de direction et/ou influente au sein de l'entreprise qu'elles se montrent exemplaires au niveau des conflits d'intérêts. Elles sont tenues, à l'instar de chaque collaborateur, au respect de cette politique et à sa diffusion active. Dans ce cadre, leur connaissance de cette dernière est indispensable. En outre, il existe différentes mesures fonctionnelles et procédurales qui garantissent le respect de cette politique par tout un chacun, y compris au plus haut niveau de la hiérarchie. Celles-ci sont accessibles librement par le biais de l'Intranet.

Dans leurs contacts avec les clients, les collaborateurs d'Argenta sont tenus de faire primer toujours l'intérêt du client et doivent renoncer aux incitants tant financiers que non financiers qui affectent une attitude orientée client.

Il est interdit aux collaborateurs d'Argenta, en ce compris les agents et leurs collaborateurs, de promettre ou autoriser à des clients, ou d'exiger ou accepter de leur part une quelconque forme de faveur, de cadeau ou d'avantage quel qu'il soit, de nature matérielle ou non. Dès lors, les avantages, cadeaux, dons ou autres constructions visant un transfert d'actifs, que les clients souhaitent offrir ou proposer à un collaborateur Argenta sont interdits, que ce soit ou non en échange d'un service ou produit.

Cette politique précise qu'Argenta dresse un inventaire des conflits d'intérêts potentiels identifiés. Comme le prescrit la loi, les conflits d'intérêts sont enregistrés en toute confidentialité dans le registre des conflits d'intérêts.

Pour certains types de conflits d'intérêts (graves), Argenta met en place une politique et/ou des mesures spécifiques visant à les prévenir. La politique en matière de conflits d'intérêts d'Argenta Asset Management est reprise en annexe à titre d'exemple.

Enfin, Argenta mise sur la transparence. Si le conflit est inévitable, mais maîtrisé, l'intéressé en sera informé avant qu'Argenta n'engage (ne poursuive) une relation avec lui.

## II. Argenta et les conflits d'intérêts

Toute personne peut avoir un intérêt professionnel et personnel dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. Et les intérêts professionnels peuvent même être multiples. Dans certains cas, ces intérêts sont contradictoires. Il s'agit alors de conflits d'intérêts.

Comme tout bancassureur, Argenta peut y être confrontée. Ils découlent en effet de la collaboration entre plusieurs parties. Dès lors, les législateurs nationaux et internationaux ont édicté une réglementation en la matière. La FSMA surveille son application par les bancassureurs belges notamment. Ces règles orientent Argenta dans sa politique et définissent le minimum standard.

Argenta se fonde sur deux principes de base : l'orientation client et l'intégrité. La politique en matière de conflits d'intérêts mise au point en est une conséquence logique. Dans ce cadre, la protection de l'intérêt du client est toujours la principale préoccupation. Notons également que des intérêts divergents peuvent aussi survenir au sein d'Argenta, avec des agents ou des fournisseurs.

Argenta détermine qu'un conflit d'intérêts est problématique dès lors que l'intérêt personnel ou commercial prime celui du client et/ou que l'intérêt personnel prime l'intérêt commercial d'Argenta. En outre, il est également problématique lorsque l'intérêt commercial d'une entité Argenta prime celui de l'une de ses autres entités.

Dès lors, chaque collaborateur Argenta adopte une position neutre et établit une distinction claire entre les aspects personnels et commerciaux. Et ce, aussi bien dans sa relation avec les clients, les fournisseurs ou d'autres collaborateurs d'Argenta.

Les principaux objectifs de cette politique visent à éviter, identifier et maîtriser les conflits d'intérêts. Elle offre également aux propriétaires de processus un cadre pour l'élaboration de mesures de contrôle. Ces mesures doivent être fidèles à la politique du groupe, mais peuvent être adaptées aux spécificités du département et/ou du processus concerné(s). Enfin, il convient également de tester l'efficacité des mesures de contrôle. Dans ce cadre, les objectifs de cette politique constituent à nouveau la référence.

Tous les services, collaborateurs et membres de la direction d'Argenta s'inspirent de cette politique. Celle-ci contribue ainsi à l'intégrité de la banque ainsi qu'à l'adoption d'un comportement correct et éthique de la part de ses travailleurs.

D'autres documents politiques relatifs à la prévention de sources spécifiques de conflits d'intérêts (graves) ne font pas partie de la présente politique en matière de conflits d'intérêts, bien qu'ils s'inscrivent dans la même ligne.

Si vous avez des questions concernant des conflits d'intérêts ou la présente politique, veuillez contacter nous via [info@argenta.be](mailto:info@argenta.be).

## III. Champ d'application

La politique en matière de conflits d'intérêts s'applique à tous les collaborateurs, qu'ils soient permanents ou temporaires, de:

- Argenta Bank- en Verzekeringsgroep SA;
- Argenta Banque d'Épargne SA et la succursale des Pays-Bas;
- Argenta Assurances SA et la succursale aux Pays-Bas;

- Argenta Asset Management sa et sa filiale Arvestar;
- toutes les agences Argenta.

Par collaborateur, il y a lieu d'entendre tant les collaborateurs indépendants que les employés, les dirigeants, la direction, les membres du conseil d'administration, les agents et les collaborateurs des agences. Les agents indépendants sont responsables du respect de cette politique par leurs propres collaborateurs (indépendants), sans préjudice d'un éventuel statut d'indépendance.

Les entités d'Argenta peuvent également prendre l'initiative d'élaborer une politique complémentaire à l'échelle locale dans la mesure où celle-ci n'est pas contraire à la présente politique.

## IV. Contexte

### 1. Cadre interne

Les chartes d'Argenta décrivent les principes de base de cette dernière. Comme le précise l'introduction, la politique en matière de conflits d'intérêts est l'un des principes décrits:

- [Mémorandum de gouvernance](#)
- [Charte éthique](#)
- Charte relative à la politique d'intégrité
- Compliance charter
- Règlement d'ordre intérieur du conseil d'administration

La présente *politique en matière de conflits d'intérêts* distille une série de notions de ces principes. Grâce à ces notions, Argenta évite que des conflits d'intérêts ne portent atteinte aux intérêts de ses clients.

Par ailleurs, d'autres *politiques* visent à renforcer cet objectif.

- Politique en matière de gestion de produit
- Politique en matière de séparation de fonctions
- Politique relative à la politique de rémunération
- Politique en matière de participation bénéficiaire Aras
- Politique en matière d'approvisionnement
- Politique en matière de protection de la vie privée
- Politique en matière d'abus de marché
- Politique en matière de protection des informations
- Politique d'exécution des ordres (décrite dans le Règlement général des opérations)
- Procédure du « dénonciateur »
- Politique Product Approval Review Process
- Politique en matière de Gestion de produit NL
- Politique en matière d'incidents opérationnels au sein de l'agence

Pour certains types de conflits d'intérêts, Argenta a mis en place une politique et/ou des mesures spécifiques visant à les prévenir. À titre d'exemple, citons notamment les opérations personnelles, la recherche d'investissement et les conflits d'intérêts spécifiques applicables à Argenta Asset Management (Annexe IV).

Les objectifs sont réalisés grâce aux *procédures*. En outre, ces politiques orientent également les mesures de contrôle que les propriétaires de procédure sont susceptibles de prendre. Et ce par rapport au risque de non-réalisation des objectifs:

- procédure Politique de commissionnement Investissements;
- procédure relative aux produits structurés;
- procédure d'arbitrage pour obligations structurées;
- procédure Cadeaux d'affaires et invitations de fournisseurs;
- opérations SLA à l'intérieur du groupe.

## 2. Cadre externe

Dans le cadre de l'élaboration de sa politique en matière de conflits d'intérêts, Argenta se conforme aux directives et dispositions légales nationales:

- Loi du **25 avril 2014** relative au statut et au contrôle des établissements de crédit et des sociétés de bourse: article 21, §1, article 42, §1, article 62, §3, article 67, article 75
- Loi du **13 mars 2016** relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance ou de réassurance: article 42, §1
- Loi du **2 août 2002** relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers: article 7, §6, article 23 et article 27, §6
- Circulaire **PPB-2007-6CPB-CPA** relative aux attentes prudentielles de la CBFA en matière de bonne gouvernance des établissements financiers: principe 8
- Règlement de la Commission bancaire, financière et des assurances du **5 juin 2007** relatif aux règles organisationnelles applicables aux établissements fournissant des services d'investissement: article 8
- Arrêté royal du **21 février 2014** relatif aux règles de conduite et aux règles relatives à la gestion des conflits d'intérêts: article 8, §1, article 16 et suivants
- Loi du **19 avril 2014** relative aux organismes de placement collectif alternatifs et à leurs gestionnaires: article 208, §5, article 319, §4
- Loi du **25 octobre 2016** relative à l'accès à l'activité de prestation de services d'investissement et au statut et au contrôle des sociétés de gestion de portefeuille et de conseil en investissement: article 25, §1 et §5
- Code de déontologie de la Banque Nationale

Pour les Pays-Bas:

- Les règles relatives à la déclaration morale et éthique (serment bancaire) ont été détaillées à l'article 4:9 Wft (loi sur le contrôle financier), article 4:15a Wft et dans le « Regeling eed of belofte financiële sector 2015 » (règlement serment ou promesse dans le secteur financier 2015) (Staatscourant (Journal officiel néerlandais) 2014, n° 37261). Toute personne qui se rend coupable de violation du serment bancaire peut faire l'objet de sanction disciplinaire. Argenta Nederland se conforme à cette réglementation.
- Code de conduite des assureurs. En tant que membre de la « Verbond van Verzekeraars », Argenta Nederland est tenue d'imposer à ses collaborateurs le respect du code de conduite des assureurs.

Pour le Grand-Duché de Luxembourg:

- Règlement CSSF 10/04
- Circulaire CSSF **12/546**

Pour les États membres de l'Union européenne:

- Règlement délégué du **25 avril 2016** complétant la directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les exigences organisationnelles et les conditions d'exercice applicables aux entreprises d'investissement et la définition de certains termes aux fins de ladite directive

### 3. Définition des conflits d'intérêts

Par analogie à la notion de droit<sup>1</sup>, un intérêt apparaît lorsqu'une partie tire un avantage ou subit un inconvénient en réalisant une action ou en ne la réalisant pas. Cet intérêt ne doit pas nécessairement être de nature financière. Un intérêt moral suffit<sup>2</sup>.

Toute personne peut avoir un intérêt professionnel et personnel dans une question précise. Dans certains cas, ces intérêts sont contradictoires. Il s'agit alors de conflits d'intérêts.

Un avocat qui défend à la fois les intérêts du plaignant et de la défense ou une personne qui postule chez son neveu sont des exemples de conflit d'intérêts. Lorsque la secrétaire du comité de quartier commande pour la fête de quartier des pistolets chez un boulanger qui fait partie de son cercle d'amis, mais qui est également plus cher que celui qui est installé à 4 villages, il s'agit aussi par définition d'un conflit d'intérêts.

Comme tout bancassureur, Argenta peut aussi être confrontée à des conflits d'intérêts. Ceux-ci découlent de la collaboration entre plusieurs parties. À titre illustratif, nous avons répertorié quelques exemples fictifs de conflits d'intérêts à l'annexe I.

## V. Objectifs

### 1. Conciliation d'intérêts

Les clients, les individus et les familles constituent le fondement de notre mission et de notre vision. Sans client, il n'y a ni vision ni mission. Sans client, il n'y a donc pas non plus d'Argenta. Chaque collaborateur – d'un membre du conseil d'administration à l'employé de guichet dans une agence locale - doit avoir conscience de cette évidence. Le client est notre raison d'être et il mérite dès lors tout notre respect.

Dans notre mission et notre vision, nous faisons sciemment certains choix que nous utilisons pour mettre notre stratégie au point. Voilà pourquoi Argenta n'est pas toujours en mesure de réaliser tous les souhaits de toutes les parties. Toutefois, les collaborateurs doivent tout mettre en œuvre pour agir de manière loyale, juste et professionnelle. La conciliation des intérêts des différentes parties demeure toujours notre priorité. Dans ce cadre, une bonne relation à long terme avec le client est dans tous les cas l'objectif de référence. Tant que les intérêts de toutes les parties peuvent être conciliés de cette manière, il n'y a aucun problème.

<sup>1</sup> Cass. 8 avril 1983, Arr.Cass. 1982-83, 941.

<sup>2</sup> Cass. 18 décembre 1980, RW 1981-82, 1537.

## 2. Identification d'un conflit d'intérêts problématique

### 2.1 Quand un conflit d'intérêts est-il problématique?

Que se passe-t-il si ces intérêts ne peuvent être conciliés? Argenta détermine qu'un conflit d'intérêts est problématique dès lors que l'intérêt personnel ou commercial prime celui du client et/ou que l'intérêt personnel prime l'intérêt commercial d'Argenta. Exemple 1: un collaborateur effectue une transaction pour son propre compte. Il connaît le processus ainsi que le principe des 4 yeux à appliquer, mais ne se plie pas à la règle. Il s'agit d'un conflit d'intérêts problématique. En effet, l'intérêt personnel prime ici l'intérêt commercial d'Argenta. Exemple 2: un collaborateur effectue une transaction pour son propre compte. Il connaît le processus ainsi que le principe des 4 yeux, et les applique. Il s'agit toujours d'un conflit d'intérêts, mais il n'est plus problématique. En effet, l'intérêt personnel est concilié avec l'intérêt commercial d'Argenta.

En outre, il est également problématique lorsque l'intérêt commercial d'une entité Argenta prime celui de l'une de ses autres entités.

### 2.2 Conflits d'intérêts potentiels identifiés

Argenta identifie de manière proactive toute une série de conflits d'intérêts potentiellement problématiques et en dresse l'inventaire (voir annexe II). Il s'agit ici de situations potentielles dans lesquelles l'intérêt du client ou celui d'Argenta n'est pas prioritaire. L'inventaire de telles situations facilite la prise de mesures de gestion afin de les éviter.

### 2.3 Définition de conflits d'intérêts non identifiés

Si une situation ne se présente pas dans la liste des conflits d'intérêts identifiés, Argenta confie à un collaborateur la responsabilité d'estimer lui-même s'il s'agit ou non d'un conflit d'intérêts problématique. La *liste de contrôle conflits d'intérêts* (addendum I) constitue un fil conducteur dans ce cadre. Ensuite, il est tenu de notifier le conflit à l'aide de la procédure prévue à cet effet. S'il s'agit d'un conflit d'intérêts non identifié, Compliance l'enregistre dans la liste des conflits d'intérêts potentiels identifiés. En procédant de cette manière, nous actualisons la liste et nous pouvons prendre de nouvelles mesures.

### 2.4 Parties intervenant dans les conflits d'intérêts

Chez un bancassureur, différentes parties collaborent. Il est dès lors logique que des conflits d'intérêts puissent surgir entre elles. Nous dressons ci-après la liste des parties concernées entre autres:

- Argenta et ses actionnaires;
- Argenta et ses administrateurs;
- les collaborateurs internes et externes de l'administration d'Argenta;
- les collaborateurs internes et externes d'Argenta entre eux;
- les collaborateurs internes et externes d'Argenta et des clients;
- les collaborateurs internes et externes d'Argenta et des fournisseurs;
- Argenta et des clients;
- des clients d'Argenta entre eux;
- Argenta et ses fournisseurs;
- Argenta et ses sociétés soeurs et filiales/succursales.

Nous partons du principe que certains (groupes de) collaborateurs d'Argenta peuvent s'exposer plus rapidement à des conflits d'intérêts potentiels que d'autres - en raison de leur fonction dans l'entreprise. Dès lors, les collaborateurs présentant un profil de risques plus élevé sont identifiés à l'aide de plusieurs critères (voir annexe II). Ils devront prouver formellement et périodiquement qu'ils se conforment à cette politique.

Ensuite, Argenta associe l'inventaire des conflits d'intérêts identifiés à la liste des (groupes de) collaborateurs qui courent un risque plus important d'y être confrontés. Elle peut ainsi prendre des mesures efficaces basées sur le risque afin d'éviter de telles situations autant que possible. Les *risk owners* concernés s'engagent au minimum à la mise en place de mesures de gestion visant à prévenir les risques identifiés au niveau des (groupes de) collaborateurs présentant un profil de risques plus élevé. Cela peut prendre la forme d'une politique, d'une directive ou d'une procédure spécifique.

### 3. Prévention de conflits d'intérêts problématiques

Parce qu'il vaut toujours mieux prévenir que guérir, Argenta met en place des mesures préventives. Celles-ci sont élaborées dans d'autres politiques de soutien ou dans des procédures. Les personnes concernées (voir annexe II) doivent donc les connaître et les appliquer. Compliance vérifie régulièrement l'efficacité des mesures et des procédures. En cas de modification du cadre législatif ou de changement au niveau de nos activités, la première ligne (Directions opérationnelles et Organisation commerciale) adaptera les mesures et les procédures.

### 4. Réputation

Argenta veut aider, en toute simplicité, honnêteté et proximité les ménages et les particuliers à vivre sainement sur le plan financier. Cette mission, assortie des valeurs clés, constitue l'identité d'Argenta. Une identité confirmée par notre solide réputation en termes d'intégrité<sup>3</sup>. Argenta entend préserver cette réputation en matière de conflits d'intérêts et la renforcer. Lorsqu'ils sont problématiques, ils peuvent avoir un impact sur notre réputation. Et par définition, ils s'opposent plus spécifiquement à l'une de nos valeurs clés: l'orientation client. Donner la priorité à un intérêt personnel ou commercial par rapport à l'intérêt du client, s'oppose totalement à cette dernière.

Voilà pourquoi la politique en matière de conflits d'intérêts vise avant tout à prévenir les conflits d'intérêts problématiques identifiés. Toutefois, celle-ci s'applique dès le moment où le monde extérieur peut percevoir la situation comme un conflit d'intérêt. Même si Argenta ne considère pas une situation comme un conflit d'intérêts, les principes de la politique y afférente s'y appliqueront. Dès lors, il est insuffisant de se concentrer uniquement sur les conflits d'intérêts problématiques identifiés et les procédures qui reposent sur ceux-ci. La prévention de conflits d'intérêts ne se limite pas à un ensemble de procédures et se diffuse activement.

### 5. Le conflit d'intérêts comme partie de la culture d'entreprise

La politique en matière de conflits d'intérêts vise à modeler la culture d'entreprise de manière à ce que les collaborateurs ne dépendent pas des procédures pour éviter de tels conflits. Chaque collaborateur se l'approprie afin que:

- En cas de menace de conflit entre le client et Argenta, l'intérêt du client soit toujours placé au centre.
- En cas de menace de conflit entre lui-même et Argenta, l'intérêt d'Argenta prime toujours l'intérêt personnel.
- En cas de menace de conflit entre Argenta et une autre partie pertinente, un fournisseur ou une tierce partie, l'intérêt d'Argenta prime toujours l'intérêt du Tiers.

<sup>3</sup> Mediahuis (2016). Enquête: Being relevant as a brand. Resilience research.

Dans l'idéal, un collaborateur débutant dispose de cette qualité au départ. Il s'agit donc de l'un des critères évalués conformément à la politique de recrutement. La prévention des conflits d'intérêts est ainsi inhérente à l'identité d'Argenta.

## **6. Comportement exemplaire de la direction**

*Leading by example* est essentiel pour une entreprise. Diriger une entreprise tout en s'érigeant en modèle constitue un élément crucial dans le développement de valeurs éthiques au sein d'une organisation. Tout comportement contraire à l'éthique et la passivité ont un impact négatif sur ces mêmes valeurs<sup>4</sup>.

Dès lors, Argenta attend de toutes les personnes qui occupent une fonction de direction et/ou influente au sein de l'entreprise qu'elles se montrent également exemplaires au niveau des conflits d'intérêts. Elles doivent connaître la politique en la matière et s'y conformer.

En plus de la respecter, ces personnes doivent aussi la diffuser activement. En outre, il existe différentes mesures fonctionnelles et procédurales qui garantissent le respect de cette politique par chacun, y compris au plus haut niveau de la hiérarchie. Ces mesures sont accessibles à tous les collaborateurs Argenta sur Internet.

## **7. Une influence limitée du salaire sur les comportements**

Argenta considère la « simplicité » comme une caractéristique de son ADN. Dès lors, il est logique que la rémunération variable, les actions (options sur actions), le bonus d'entrée ou le salaire reporté ne s'inscrivent pas dans la politique de l'entreprise. C'est un type de gouvernance qui a été choisi délibérément pour éviter que la poursuite d'objectifs à court terme ne se fasse au détriment des objectifs d'Argenta à long terme. Les commissions destinées aux agents indépendants sont déterminées en fonction des mêmes objectifs.

Par ailleurs, un incitant financier peut amener les collaborateurs d'Argenta à faire passer leur propre intérêt avant celui des clients. Plus l'incitant est élevé, plus le risque de conflits d'intérêts problématiques est important. Toutefois, l'incitant doit être suffisamment important pour motiver le collaborateur. Voilà pourquoi Argenta prône une politique de rémunération qui vise un équilibre à ce niveau. De cette manière, l'influence de l'intérêt financier personnel sur les comportements est limitée et on évite les conflits d'intérêts problématiques.

La politique en matière de rémunération et de commission est contractuellement imposée (notamment par le biais du CAC).

## **8. Aucune influence des avantages non salariaux sur les comportements**

Dans leurs contacts avec les clients, les collaborateurs d'Argenta sont tenus de faire primer toujours l'intérêt du client et doivent renoncer aux incitants tant financiers que non financiers qui affectent une attitude orientée client.

Il est interdit aux collaborateurs d'Argenta, en ce compris les agents et leurs collaborateurs, de promettre ou autoriser à des clients, d'exiger ou d'accepter de leur part une quelconque

---

<sup>4</sup> Biong, H., Kidwell, R.E., Nygaard, A., Silkoset, R. (2015). Leading by Example: Values-Based Strategy to instill Ethical Conduct. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2885-9>.

forme de faveur, de cadeau ou d'avantage quel qu'il soit, de nature matérielle ou non. Dès lors, les avantages, cadeaux, dons ou autres constructions visant un transfert d'actifs, que les clients souhaitent offrir ou proposer à un collaborateur Argenta sont interdits, que ce soit ou non en échange d'un service ou produit.

Dans leurs contacts avec des Tiers, les collaborateurs d'Argenta sont tenus de faire primer toujours l'intérêt d'Argenta et doivent renoncer aux incitants tant financiers que non financiers qui affectent une telle attitude. Il est interdit aux collaborateurs d'Argenta, en ce compris les agents et leurs collaborateurs, de promettre ou autoriser à des Tiers, ou d'exiger ou accepter de leur part une quelconque forme de faveur, de cadeau ou d'avantage quel qu'il soit, de nature matérielle ou non. Dès lors, les avantages, cadeaux, dons ou autres constructions visant un transfert d'actifs, que des Tiers souhaitent offrir ou proposer à un collaborateur Argenta sont interdits, que ce soit ou non en échange d'un service ou produit.

Des cadeaux matériels et non-matériels ne peuvent être acceptés qu'à titre exceptionnel et sous certaines conditions spécifiques.

## 9. Politique de sous-traitance impartiale

La sous-traitance consiste à conclure un contrat avec un tiers externe pour l'exécution de processus ou activités. Dans le cas d'Argenta en particulier, l'intra-groupe-adjudications<sup>5</sup> en fait également partie.

Dans le cadre de sa politique d'adjudication, Argenta prône l'impartialité. Elle entend éviter ainsi qu'une personne ayant un intérêt personnel dans le choix de fournisseurs ou de prestataires de services participe aux processus décisionnel, et souhaite éviter ainsi que l'intérêt personnel passe avant l'intérêt commercial d'Argenta.

Toute personne impliquée dans le processus d'achat doit par ailleurs respecter la politique d'approvisionnement que le Conseil d'administration prescrit.

Si le conflit d'intérêts est inévitable et dépend de l'ampleur de l'adjudication, Compliance est activement impliquée afin de confirmer que le processus décisionnel s'est déroulé conformément à la politique en matière de conflits d'intérêts.

## 10. Gestion des conflits d'intérêts

Parfois, les mesures de prévention ne sont pas suffisantes et un conflit d'intérêts problématique identifié ou non entre en jeu. À cet instant, le conflit a peut-être déjà pris une forme concrète et engendre un incident. Il se peut également que les conséquences ne soient pas encore visibles, mais qu'elles le deviennent à l'avenir. Ou, le monde extérieur estime qu'il y a un conflit d'intérêts, mais pour les parties, il ne se passe rien. Qu'il s'agisse d'un conflit d'intérêts réel, à venir ou perçu, il est essentiel pour Argenta que chaque conflit soit géré et traité de manière adéquate.

Dès lors, elle développe les processus nécessaires pour gérer les conflits d'intérêts problématiques (voir annexe III). Comme le prescrit la loi, les conflits d'intérêts sont enregistrés. Compliance enregistre le conflit d'intérêts dans le registre des conflits d'intérêts<sup>6</sup>. Les organes de gestion et les directions reprennent tous les conflits d'intérêts problématiques dans une liste de conflits d'intérêts. Dans ce cadre, ils encouragent les travailleurs à notifier

<sup>5</sup> Tout service d'une entité juridique à une autre.

<sup>6</sup> Chaque succursale d'Argenta gère son propre registre des conflits d'intérêts dans lequel elle enregistre tous les cas qui concernent l'entité.

tous les conflits d'intérêts problématiques pour lesquels les mesures préventives ne sont pas suffisantes.

Il appartient à chaque collaborateur d'Argenta de détecter et de notifier tout conflit d'intérêts problématique dont il fait ou non partie. L'inventaire (voir annexe II) des conflits d'intérêts potentiels identifiés peut servir de référence à cet effet, mais il convient aussi de notifier les cas non identifiés auparavant. Le non-respect de cette obligation peut être considéré comme une rupture de confiance entre Argenta et le collaborateur. Il peut aussi entraîner la décision d'imposer une ou plusieurs mesures. Chaque cas est examiné individuellement en vertu du principe de bon père de famille. Les mesures seront en rapport avec la gravité des faits. Des sanctions éventuelles seront prises conformément aux dispositions du Règlement de travail ou de la politique en matière de sanctions.

## **11. Maîtrise des conflits d'intérêts**

Comme déjà indiqué, il appartient à chaque collaborateur d'Argenta de détecter et notifier tout conflit d'intérêts problématique. Cette démarche ne constitue toutefois que la moitié du travail.

Ensuite, Argenta maîtrisera le conflit d'intérêts et veillera à ce qu'il ne s'aggrave pas.

Argenta utilise le guide *maîtrise des conflits d'intérêts* comme cadre méthodique (voir addendum III), aussi bien pour les conflits d'intérêts potentiels identifiés que pour les non identifiés. Les stratégies qui y sont décrites sont indépendantes de mesures éventuelles. Une politique de prise de mesures peut bien entendu s'en inspirer.

## **12. Confidentialité**

Le collaborateur qui rapporte un conflit d'intérêts ou qui en fait l'objet peut compter sur une discrétion absolue. Il est formellement interdit aux collaborateurs concernés de divulguer des informations confidentielles au sujet du conflit à d'autres personnes que celles qui sont habilitées à en prendre connaissance. Ces informations sont considérées comme « strictement confidentielles ».

Chaque collaborateur concerné est informé du fait qu'il fait l'objet d'une enquête, du moins dans l'intérêt de celle-ci, lors de la notification du conflit d'intérêts à Compliance ou lors de la clôture de l'enquête menée par ce dernier. Toute personne concernée a toujours le droit de donner sa version des faits.

Seuls les collaborateurs compétents ont accès au registre des conflits d'intérêts ou - au niveau opérationnel - à la liste des conflits d'intérêts. Par ailleurs, l'enregistrement intervient conformément à la loi relative à la protection de la vie privée.

Argenta garantit ainsi la protection du collaborateur et l'indépendance de l'enquête.

Pour une notification anonyme d'un conflit d'intérêts, le collaborateur peut faire appel au règlement relatif aux lanceurs d'alerte. Lors de la conclusion du dossier, le responsable de ce règlement en informe Compliance à condition et de manière à ne pas compromettre l'anonymat du collaborateur. Compliance enregistre le conflit dans le registre des conflits d'intérêts.

## 13. Transparence

Lorsqu'une partie est confrontée (voir aussi 2.4) à un conflit d'intérêts, Argenta prône la transparence. Lorsque le conflit est inévitable, mais peut être maîtrisé, l'intéressé doit en être informé au moyen d'un support durable et ceci avant qu'Argenta n'engage (ou ne poursuive) une relation commerciale avec cette personne.

Un conflit qui est inévitable, mais maîtrisable, peut être résolu à l'aide des stratégies décrites dans le guide. Le collaborateur d'Argenta informe la personne concernée de la nature générale et/ou des sources du conflit d'intérêts. Dans ce cadre, il est essentiel que cette personne en comprenne l'impact éventuel de manière suffisamment claire, tout comme les mesures qu'Argenta prend pour limiter ou exclure les risques. Ce n'est qu'à cette condition que la personne concernée peut décider en toute connaissance de cause de poursuivre ou non la collaboration.

## VI. Rôles et responsabilités

Qui?	S'occupe de...
Chaque collaborateur d'Argenta	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Détecter et notifier les conflits d'intérêts potentiels ou existants.</li> </ul>
Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Élaborer et suivre les procédures afin d'éviter les conflits d'intérêts en première ligne.</li> <li>➤ Gérer, enregistrer et contrôler les conflits d'intérêts notifiés en première ligne.</li> <li>➤ Rapporter à la direction Compliance &amp; Intégrité au sujet des conflits d'intérêts éventuels et existants.</li> </ul>
Directions	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Encourager le Management à prendre des mesures pour éviter et évaluer les conflits d'intérêts.</li> </ul>
Gestion des plaintes	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Transférer les plaintes au sujet des conflits d'intérêts à Compliance.</li> </ul>
Fonction de compliance	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Établir et actualiser la politique en matière de conflits d'intérêts.</li> <li>➤ Établir et actualiser le registre des conflits d'intérêts.</li> <li>➤ Sensibiliser les collaborateurs d'Argenta.</li> <li>➤ Effectuer un contrôle en deuxième ligne des procédures/directives internes.</li> <li>➤ Effectuer le reporting interne au comité de direction.</li> <li>➤ Contrôler l'existence de conflits d'intérêts dans le réseau commercial.</li> <li>➤ Intervenir en qualité de personne de contact pour les collaborateurs et le personnel chargé de la surveillance.</li> <li>➤ Examen, analyse et reporting en fonction du contrôle ou sur la base des signaux (gestion des plaintes, etc.).</li> <li>➤ Avis en deuxième ligne des procédures/directives internes.</li> </ul>
Audit interne	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Contrôle en troisième ligne des procédures/directives internes.</li> </ul>

## VII. Reporting

Compliance rapporte au moins une fois par an au sujet de ses activités relatives aux conflits d'intérêts dans son rapport annuel Compliance.

Les incidents problématiques relatifs à des conflits d'intérêts sont directement rapportés de manière adéquate à l'Orco (comité des risques opérationnels).

Pour le groupe Argenta, toutes les directions rapportent chaque année l'actualisation, le cas échéant, de la liste de conflits d'intérêts intervenus dans leur direction à la direction Compliance et Intégrité. Les filiales et succursales d'Argenta peuvent y déroger en fonction de la taille des directions concernées.

## Annexe I: Exemples fictifs de conflits d'intérêts

- Un administrateur siège au conseil d'administration de l'entreprise X. Argenta vend des produits financiers gérés par cette entreprise.
- Un client offre à un agent une invitation pour un voyage gratuit à l'île Maurice.
- Jean veut souscrire une assurance auto. Il demande à son papa, qui travaille dans une agence Argenta, s'il peut s'en charger pour lui. Bien que Jean ne soit pas éligible à ladite assurance, son papa la souscrit malgré tout.
- Un collaborateur a une liaison avec un membre du management qui est chargé de son évaluation.
- Une collaboratrice du siège social fait appel à l'imprimerie de son frère pour faire imprimer les affiches des campagnes, alors qu'il ne s'agit pas du partenaire officiel d'Argenta.
- Un nouveau client souhaite ouvrir un compte ou transférer son compte actuel vers une autre agence en raison de son déménagement. On lui dit au guichet que ceci est possible uniquement s'il souscrit immédiatement un certain nombre d'autres produits. Sinon, le client ne rapporte pas suffisamment à l'agence.
- Le conseiller en investissement essaie de vendre un produit à un client alors qu'il ne lui convient absolument pas. En effet, le conseiller n'a pas encore atteint ses objectifs de production mensuels.
- Un agent commande des gadgets Argenta supplémentaires aux frais du siège social afin de sponsoriser la tombola de sa nièce.
- Joséphine est ravie des conseils financiers de son agent. Lors de son décès, elle lui lègue une partie de ses biens.
- Madame Janssens a été hospitalisée la semaine dernière. Elle doit maintenant attendre trois semaines avant d'obtenir le remboursement de ses frais d'hospitalisation. Sa nièce, qui travaille chez Argenta, place son dossier en haut de la pile et s'arrange pour qu'elle soit remboursée en une semaine.
- L'agent X loue un appartement à titre privé. Il oblige le locataire à souscrire une assurance incendie chez Argenta.
- Un fournisseur offre aux collaborateurs du service achat un billet gratuit pour un festival en échange de la conclusion d'un contrat annuel.

Les exemples ci-dessus montrent clairement que toutes les personnes qui y sont citées ne se comportent pas de manière honnête et/ou ne sont pas traitées de la même manière ou que la situation peut donner lieu à l'avenir à un conflit d'intérêts. Toutefois, il n'est pas possible de prévenir tous les conflits d'intérêts. Et ils ne sont pas tous problématiques.

## Annexe II: Conflits d'intérêts potentiels identifiés

Les conflits d'intérêts potentiels identifiés sont des situations susceptibles de donner lieu plus rapidement à un conflit d'intérêts que d'autres situations. C'est justement pour cette raison que les collaborateurs confrontés à de telles situations doivent se montrer particulièrement vigilants et prendre des mesures pour limiter le risque de conflits d'intérêts effectifs.

L'inventaire des conflits d'intérêts potentiels identifiés n'est pas limitatif et fait l'objet d'une mise à jour régulière.

Il convient d'envisager les situations suivantes dans le cadre d'une relation professionnelle dans laquelle Argenta est impliquée directement ou indirectement.

- Adjudication externe de services / tâches à des fournisseurs ou prestataires de services.
- Exécuter, recevoir ou transférer des ordres pour le compte de quelqu'un d'autre.
- Agir pour son compte ou à titre personnel.
- Donner des conseils en matière d'investissements.
- Effectuer des analyses dans le domaine des investissements (recherche d'investissement).
- Reprendre des instruments financiers et/ou effectuer des placements d'instruments financiers avec ou sans engagement ferme.
- Intervenir en tant qu'intermédiaire pour plus d'un client au cours d'une seule transaction.
- Imputer des frais indûment.
- Vendre des instruments financiers émis par un émetteur avec lequel il existe encore d'autres intérêts professionnels.
- Effectuer une attribution prioritaire d'ordres sur la base de relations.
- Donner des conseils d'arbitrage en vue de générer des commissions supplémentaires.
- Intervenir avec une procuration ou à titre d'administrateur.
- Utiliser des informations confidentielles ou strictement confidentielles<sup>7</sup> (ex. informations susceptibles d'influencer les cours).
- Exercer des mandats ou fonctions inconciliables (fonctions annexes).
- Recevoir des cadeaux, invitations, incitants ou avantages en dehors de la rémunération standard normale.
- Accepter des dédommagements de tiers.
- Exercer la même activité que le client.
- Abuser de la position professionnelle.
- Avoir un éventuel gain financier personnel ou éviter une perte au détriment d'un client.
- Avoir un intérêt financier pour un résultat qui diffère de l'intérêt du client avec ce même résultat.
- Avoir un incitant financier ou autre visant à placer l'intérêt d'un client au-dessus de celui d'un autre.

## A. Collaborateurs présentant un profil de risques élevé

Cette partie concerne les collaborateurs d'Argenta Belgique et d'Argenta Luxembourg. Compte tenu du serment bancaire, elle ne s'adresse pas aux travailleurs d'Argenta Nederland.

Nous partons du principe que certains (groupes de) collaborateurs d'Argenta peuvent s'exposer plus rapidement à des conflits d'intérêts potentiels que d'autres - en raison de leur fonction dans l'entreprise. Dès lors, les collaborateurs présentant un profil de risques plus élevé sont identifiés à l'aide de plusieurs critères:

- ils entretiennent des contacts directs avec des fournisseurs;
- ils entretiennent des contacts directs avec des clients;

---

<sup>7</sup> Pour la définition « d'informations confidentielles » et « d'informations strictement confidentielles », nous utilisons la catégorisation établie dans le cadre de la politique de protection des informations.

- ils entretiennent des contacts directs avec des distributeurs de produits financiers;
- ils gèrent ou se chargent (d'une partie) des dossiers des clients dont l'issue peut être influencée par des intérêts personnels;
- ils font partie des actionnaires;
- ils sont membres du conseil d'administration;
- ils sont membres du comité de direction;
- ils occupent une fonction hiérarchique (directeur, chef d'équipe, manager, coordinateur);
- ils ont accès à des informations (strictement) confidentielles.

Un collaborateur qui répond à l'un de ces critères confirme formellement et périodiquement:

- avoir lu la politique en matière de conflits d'intérêts;
- avoir été ou non en contact avec des conflits d'intérêts problématiques au cours de la période écoulée;
- si tel est le cas, avoir rapporté le(s) conflit(s) concerné(s) à son supérieur ou à Compliance.

Dans ce cadre, le collaborateur doit démontrer qu'il maîtrise toujours les principes de base de cette politique. Cette évaluation constitue également l'occasion idéale pour l'informer de nouveaux conflits d'intérêts problématiques identifiés et des mesures qui s'appliquent à ces situations.

## **B. Collaborateurs présentant un profil de risque élevé et des conflits d'intérêts potentiels identifiés**

La matrice ci-dessous relie les conflits d'intérêts identifiés à la liste des (groupes de) collaborateurs qui courent un risque plus important d'y être confrontés. Cet exercice aide le propriétaire de processus à rédiger des mesures de contrôle. Cette matrice représente également un point de référence dans le cadre de l'évaluation de l'efficacité des mesures de contrôle.

Argenta essaie au travers de mesures de prévenir des conflits d'intérêts problématiques identifiés auprès des intervenants suivants	Actionnaires	Administrateurs	Collaborateurs du siège présentant un profil de risques plus élevé	Collaborateurs de l'agence ou des agents	Entités du groupe Argenta
qui sont impliqués dans l'adjudication externe ou interne de services/tâches à des fournisseurs, prestataires de services ou entités du groupe;			X		X
qui exécutent, reçoivent ou transfèrent des ordres pour le compte d'un tiers;			X	X	
qui agissent pour leur compte ou à titre personnel;			X	X	
qui dispensent des conseils d'investissement;			X	X	
qui laissent sciemment le client s'assurer deux fois ou se surassurer;				X	
qui réalisent des analyses en matière d'investissements;			X		
qui reprennent et/ou placent des instruments financiers avec ou sans engagement ferme;			X	X	
qui interviennent en tant qu'intermédiaires pour plus d'un client au cours d'une seule transaction.			X	X	
qui facturent indûment des frais;				X	
qui vendent des instruments financiers émis par un émetteur avec lequel il existe d'autres intérêts commerciaux;		X	X	X	
qui attribuent des ordres prioritaires sur la base de relations;			X	X	
qui donnent des conseils d'arbitrage en vue de générer des commissions supplémentaires;				X	
qui interviennent avec une procuration ou à titre d'administrateur;				X	
qui sont susceptibles de détourner des informations (strictement) confidentielles;	X	X	X	X	X
qui sont capables d'abuser d'une relation personnelle;	X	X	X	X	X
qui exercent des mandats ou fonctions inconciliables;	X	X			
qui reçoivent des dons, des cadeaux, des invitations, des incitants ou des avantages en dehors de leur rémunération standard normale;	X	X	X	X	X
qui exercent la même activité que le client (à titre complémentaire) et s'inscrivent donc dans une relation concurrentielle;				X	

<b>qui abusent de la position professionnelle;</b>	X	X	X	X	X
<b>qui ont un intérêt financier pour un résultat qui diffère de l'intérêt du client avec ce même résultat;</b>	X	X	X	X	X
<b>qui ont un incitant financier ou autre visant à placer l'intérêt d'un client au-dessus de celui d'un autre;</b>	X	X	X	X	X

## Annexe III: Norme pour la gestion des conflits d'intérêts

Argenta a mis au point 3 processus pour gérer, puis maîtriser les conflits d'intérêts problématiques. Deux d'entre eux concernent les collaborateurs internes et le dernier toutes les autres parties. Comme le prescrit la loi, les conflits d'intérêts sont enregistrés.

La présente annexe s'applique aux collaborateurs d'Argenta Belgique et d'Argenta Nederland. Compte tenu du nombre restreint de collaborateurs, elle ne concerne pas Argenta Asset Management.

### 3.1 Le collaborateur d'Argenta est lui-même partie

#### A. Par le supérieur - première ligne

Si le collaborateur est partie prenante dans le cadre d'un conflit d'intérêts identifié ou non, il peut formuler une proposition pour résoudre ce conflit. À cet effet, il remplit *le Formulaire de notification de conflits d'intérêts* (addendum II) et y décrit sa proposition pour maîtriser le conflit. Pour ce faire, il peut faire appel au Guide *Maîtriser les conflits d'intérêts* (addendum III). Le collaborateur remet le formulaire complété à son supérieur par e-mail ou en version papier.

Ensuite, ce dernier examine si cette proposition est suffisante. Après une concertation éventuelle avec le collaborateur, le supérieur rédige un avis et le lui remet. Dans cet avis, le supérieur motive son évaluation. Le guide constitue ici aussi un cadre méthodique. Le collaborateur a ensuite le choix d'exécuter l'avis ou de ne pas en tenir compte. S'il rejette cet avis, il en informe [Compliance@argenta.be](mailto:Compliance@argenta.be) et lui envoie le formulaire accompagné de l'avis. Pour les conflits d'intérêts concernant Argenta Nederland, il peut s'adresser à [ComplianceBijkantoor-NL@argenta.nl](mailto:ComplianceBijkantoor-NL@argenta.nl).

Le supérieur vérifie si le collaborateur a effectivement exécuté l'avis et la recommandation respectivement. Si tel n'est pas (complètement) le cas, il transfère le dossier à Compliance.

Si le collaborateur et le supérieur ne partagent pas le même avis, Compliance formule une recommandation sur la base d'un entretien avec toutes les parties, du formulaire complété, de l'avis et du guide. Compliance vérifie si la recommandation a effectivement été mise en œuvre.

Le cas échéant, elle notifie le conflit d'intérêts à O&T, Procurement, Distribution, au comité de direction ou à une autre partie pertinente. Ils évaluent ensemble au cas par cas si et quelle mesure ou résolution s'impose. Dans ce contexte, Compliance joue un rôle consultatif et enregistrera systématiquement le conflit.



#### B. Par le biais de Compliance – deuxième ligne

Un collaborateur est tenu de notifier le conflit d'intérêts. Mais il n'est toutefois pas obligé de prévenir son supérieur. Tout collaborateur peut à tout moment contacter Compliance

directement, même lorsqu'il n'est pas partie au conflit. Compliance a le droit de demander à compléter le *Formulaire de notification conflits d'intérêts*. À la demande du collaborateur, son nom ne sera pas divulgué, ni aux parties concernées, ni aux autres.

Compliance formule une recommandation sur la base d'un entretien avec toutes les parties, du formulaire complété le cas échéant et du guide. Compliance vérifie si la recommandation a effectivement été mise en œuvre.

Le cas échéant, Compliance notifie le conflit d'intérêts à O&T, Procurement, Distribution, au comité de direction ou à une autre partie pertinente. Ils évaluent ensemble au cas par cas si et quelle mesure ou résolution s'impose.



### 3.2 Autres parties

Une partie externe qui est confrontée à un conflit d'intérêts - ou constate qu'un tiers se trouve dans cette situation - peut le signaler à l'adresse [Klachtenbeheer@argenta.be](mailto:Klachtenbeheer@argenta.be), à l'adresse [Argenta@klachten.nl](mailto:Argenta@klachten.nl) pour Argenta Nederland et à l'adresse [Klachten@argenta.lu](mailto:Klachten@argenta.lu) pour Argenta Luxembourg. Lorsque la Gestion des plaintes, le Centre de contact, Distribution, O&T ou un autre service reçoit une notification relative à des conflits d'intérêts, il la transfère à Compliance. Ensuite, Compliance organise un entretien avec les parties concernées et utilise le guide *maîtrise des conflits d'intérêts* comme cadre méthodique. En cas d'implication d'un collaborateur, il peut décider de se concerter avec le supérieur.

Le cas échéant, Compliance notifie le conflit d'intérêts à O&T, Procurement, Distribution, au comité de direction ou à une autre partie pertinente. Ils évaluent ensemble au cas par cas si et quelle mesure ou résolution s'impose. Dans ce contexte, Compliance joue un rôle consultatif.

En cas de plainte, la Gestion des plaintes revient vers la partie à l'origine de cette dernière.



## Annexe IV: Politique de gestion des conflits d'intérêts

La politique de gestion des conflits d'intérêts qui s'appliquera à ARGENTA ASSET MANAGEMENT S.A. (la « Société ») en qualité de société de gestion agréée se base sur l'article 2 du Règlement CSSF n°10-4 (le « Règlement ») ainsi que sur les dispositions applicables reprises dans le Circulaire CSSF 12/546 (la « Circulaire »)

Le présent document décrit les situations susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts comportant un risque sensible de porter atteinte aux intérêts des investisseurs des fonds ARGENTA-FUND (« A-F ») et ARGENTA FUND OF FUNDS (« AFOF ») (chacune et collectivement les « Fonds») ou de tout autre OPCVM géré par la Société. Il définit les

mesures à prendre pour éviter ces conflits d'intérêts, et à défaut d'y parvenir, pour les gérer équitablement.

## Les situations potentielles de conflits d'intérêts

Dans le cadre de la gestion des portefeuilles des compartiments des Fonds, la Société apporte une vigilance particulière notamment aux situations suivantes:

- Le gestionnaire ou le conseiller en investissements ou une personne directement ou indirectement liée à l'un ou à l'autre par une relation de contrôle ou un de ses administrateurs, gérants ou salariés ou une personne physique participant directement à la fourniture de services aux Fonds dans le cadre de la délégation des services de gestion (ci-après chacun une « **Personne Concernée** ») est susceptible d'exécuter ou de recommander des investissements (achats et ventes) afin de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens d'un ou plusieurs compartiments des Fonds.
- Une Personne Concernée a un intérêt dans le résultat d'un service fourni aux Fonds ou à un autre client, ou d'une activité exercée à leur bénéfice, ou d'une transaction réalisée pour le compte d'un ou plusieurs compartiments des Fonds ou d'un autre client, qui ne coïncide pas avec les intérêts d'un ou plusieurs des compartiments des Fonds.
- Une Personne Concernée est incitée, pour des raisons financières ou autres, à privilégier les intérêts d'un autre OPCVM ou d'un autre client ou groupe de clients par rapport aux intérêts des compartiments des Fonds.
- Une Personne Concernée exerce les mêmes activités pour les Fonds et pour un ou plusieurs clients qui ne sont pas des OPCVM.
- Une Personne Concernée est incitée, pour des raisons financières ou autres, à investir les avoirs d'un ou plusieurs compartiments des Fonds dans des instruments financiers dont une Personne Concernée détient une participation significative au capital de l'émetteur.
- Une Personne Concernée reçoit ou recevra d'une personne autre que les Fonds mandants un avantage en relation avec le service fourni aux mandants, sous quelque forme que ce soit, autre que la commission ou les frais normalement facturés pour ce service. Par exemple, une prise de risque imprudente dans les investissements (achats et ventes) des compartiments d'AFOF en actions d'A-F peut avoir pour but l'augmentation de la valeur nette de ces derniers compartiments, et ainsi l'augmentation significative des frais de gestion payés par les compartiments d'A-F au conseiller en investissements et/ou au gestionnaire.
- Une Personne Concernée exécute des opérations pour compte propre venant en concurrence avec celles réalisées pour le compte d'un ou plusieurs compartiments des Fonds, leur causant un préjudice du fait des mouvements de cours entraînés par ces opérations.

## Le dispositif tendant à éviter les conflits d'intérêts

La Société a pris plusieurs mesures pour éviter qu'un conflit d'intérêts potentiel ne se cristallise :

- La Société s'assure des mesures permanentes de séparation des tâches afin de garantir l'indépendance des différentes parties. La Société veille particulièrement à ce que :

- Chaque membre du personnel rapporte à un membre de la direction qui n'est pas simultanément responsable d'autres activités susceptibles d'engendrer un conflit d'intérêt ;
- Les fonctions de compliance et d'audit interne soient exercées par des personnes physiques distinctes ;
- La fonction de « compliance Officer » ne soit pas exercée par un membre du conseil d'administration de la Société. Il est néanmoins admissible, moyennant autorisation spécifique de la Commission de Surveillance du Secteur Financier, que le membre de la direction désigné comme étant en charge de la fonction Compliance assume lui-même le poste de « Compliance Officer ».
- La fonction d'« auditeur interne » ne soit pas exercée par un membre du conseil d'administration de la Société ;
- La fonction permanente de gestion des risques soit indépendante, d'un point de vue hiérarchique et fonctionnel, des unités opérationnelles sauf à la Société de pouvoir démontrer que des mesures de protection appropriées ont été prises contre les conflits d'intérêts, afin de permettre l'exercice indépendant des activités de gestion des risques;
- Le dirigeant ayant sous sa responsabilité ou étant directement en charge de la fonction permanente de gestion des risques ne soit pas en même temps le dirigeant responsable de la gestion des investissements ;
- La fonction permanente de gestion des risques et la fonction d'audit interne soient exercées par des personnes physiques distinctes ;
- La fonction permanente de gestion des risques ne soit pas exercée par un membre du conseil d'administration de la Société.
- La Société s'assure que le gestionnaire effectue un contrôle a priori des transactions sur avoirs des compartiments des Fonds afin de vérifier que les recommandations d'investissements ne génèrent pas un dépassement des restrictions d'investissement légales ou un non-respect de la politique d'investissement du compartiment concerné telle que décrite dans le prospectus.
- La Société ne dispose pas de salle de marchés interne et doit par conséquent exécuter ses ordres sur instruments financiers par l'intermédiaire de la Banque et Caisse d'Épargne de l'État à Luxembourg, dont les procédures internes limitent le gestionnaire à ne passer d'ordres que pour le compte des compartiments des Fonds, à l'exclusion de tout client ou groupe de clients, ou de toute Personne Concernée.
- La Société s'assure que le gestionnaire effectue une vérification hebdomadaire du taux de rotation (turnover) de chaque portefeuille et justifie tout taux de rotation dépassant une limite prédéfinie.
- Le volume très faible des transactions hebdomadaires sur les valeurs en portefeuille des compartiments réduit grandement le risque que ces seules transactions influent sur le marché, et par conséquent le risque qu'elles induisent un gain ou une perte financière pour un tiers. Le gestionnaire des risques a néanmoins mis en place un contrôle qui identifie chaque position en portefeuille significative par rapport au volume journalier de transactions sur cette valeur mobilière. Les personnes décidant des investissements exécutés pour le compte d'un ou plusieurs compartiments ou des investissements qui leur seront recommandés ne sont pas autorisées à effectuer des opérations d'investissement sur la valeur mobilière en question, que ce soit pour réaliser

un gain financier ou éviter une perte financière aux dépens d'un ou plusieurs des compartiments.

- Les décisions concernant les annonces d'opérations sur titres sont toujours prises dans l'intérêt des investisseurs de chacun des compartiments des Fonds.
- Les personnes décidant des investissements qui seront exécutés pour le compte d'un ou plusieurs compartiments ou qui leur seront recommandés ne sont pas autorisées à toucher de rétrocessions d'autres fonds ou sociétés d'investissements, ni à faire partie de leur conseil d'administration, ni à détenir une participation significative au capital de l'émetteur d'une valeur mobilière dans le portefeuille d'un des compartiments des Fonds.

## La gestion des conflits d'intérêts

Au vu de la taille et de l'organisation de la Société, compte tenu de la nature des investissements et de la complexité limitée des activités autorisées par la politique et les restrictions d'investissements applicables aux compartiments des Fonds, la gestion des conflits d'intérêts par le gestionnaire et le conseiller en investissements, l'application du code de conduite du groupe Argenta et de celui de la Société en la matière, l'organisation respective de toutes les parties et la séparation des tâches entre elles limitent considérablement les conflits d'intérêts.

Si toutefois un conflit d'intérêts devait se présenter et porter atteinte aux intérêts des Fonds ou d'un ou plusieurs de leurs investisseurs, la Société en informera sans tarder les investisseurs au moyen de tout support durable approprié en indiquant le cas échéant les raisons de la décision prise pour le compte du compartiment concerné dans le seul intérêt de ses investisseurs.

La Société tiendra et actualisera un registre consignnant les cas de conflits d'intérêts qui se sont produits, ou qui sont susceptibles de porter atteinte aux intérêts d'un ou plusieurs investisseurs ou OPCVM. Chaque cas mentionnera le type d'activité de gestion collective pour lequel le conflit d'intérêts s'est produit.

*Cette politique de gestion des conflits d'intérêts est approuvée par le comité de direction le 20/09/2017.*

*Cette politique de gestion des conflits d'intérêts est approuvée par le conseil d'administration le 15/12/2017.*

*Cette politique de gestion des conflits d'intérêts est portée à la connaissance de toutes les parties impliquées le 17/10/2017.*