



POLITIQUE

Prévention et gestion des conflits d'intérêts

Conformément aux dispositions du Règlement Général de l'Autorité des Marchés Financiers (articles 321-46 à 321-50), SPIRIT REIM SERVICES a élaboré une politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts présentant son approche en matière d'identification, de prévention et de gestion des conflits d'intérêts qui pourraient survenir lors de l'exercice de ses activités.

Cette version synthétique permet d'appréhender les grands principes de cette politique.

Politique synthétique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts

Dans le cadre de ses différentes activités, SPIRIT REIM SERVICES est susceptible d'être confrontée à différentes situations de conflits d'intérêts pouvant porter atteinte à l'intérêt des ses investisseurs. Conformément à la réglementation, SPIRIT REIM SERVICES a mis en place un dispositif permettant de prévenir, de détecter et d'encadrer ces situations.

1) Définition

Le conflit d'intérêts se définit comme une situation qui implique d'avoir à choisir :

- Entre l'intérêt de SPIRIT REIM SERVICES et l'intérêt du client/porteur ;
- Entre l'intérêt d'un client/porteur et l'intérêt d'un autre client/porteur ;
- Entre l'intérêt de SPIRIT REIM SERVICES et l'intérêt personnel du collaborateur ;
- Entre l'intérêt du client/porteur et l'intérêt personnel d'un collaborateur ;
- Entre l'intérêt des actionnaires de SPIRIT REIM SERVICES et celui de ses clients / porteurs.

En particulier, l'article 30 du Règlement délégué AIFM définit les situations potentielles de conflits d'intérêts comme les situations où SPIRIT REIM SERVICES (ou une personne qui lui est liée) :

- Est susceptible de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens du FIA ou de ses investisseurs,
- A un intérêt dans le résultat d'un service fourni au FIA, à ses investisseurs ou à un client, ou d'une transaction réalisée pour le compte du FIA ou d'un client, qui ne coïncide pas avec l'intérêt qu'à le FIA dans ce résultat ;
- Est incité, pour des raisons financières ou autres, à privilégier :
 - les intérêts d'un OPCVM, d'un client ou groupe de clients ou d'un autre FIA par rapport à ceux du FIA considéré,
 - les intérêts d'un investisseur par rapport à ceux d'un autre investisseur ou groupe d'investisseurs du même FIA ;



POLITIQUE

- Mène, pour un autre FIA, un OPCVM ou un client, les mêmes activités que pour le FIA ; ou
- Reçoit ou recevra d'une personne autre que le FIA ou ses investisseurs, sous forme de numéraire, de biens ou de services, un avantage en relation avec les activités de gestion de portefeuilles collectifs exercées au bénéfice du FIA autre que la commission ou la rémunération normalement perçue pour ce service.

2) Champ d'application

La politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts mise en place couvre l'ensemble des situations de conflits d'intérêts potentiels ou avérés résultant des activités professionnelles exercées par toute personne physique ou morale liée à la société de gestion.

Toutes les situations de conflits d'intérêts susceptibles d'être rencontrées ont été recensées dans une Cartographie des risques de conflits d'intérêts.

3) Dispositif

La politique de gestion des conflits d'intérêts de SPIRIT REIM SERVICES repose sur 4 grands principes clés :

◆ La prévention

Prévenir l'apparition de conflits d'intérêts, par une sensibilisation de l'ensemble de son personnel aux règles et codes de bonne conduite interne et de place, et par la mise en place de règles et de procédures strictes :

- Mise en place d'un dispositif de contrôle interne ;
- Séparation des fonctions pouvant générer d'éventuels conflits ;
- Veiller en permanence à ce que l'offre des produits et services que SPIRIT REIM SERVICES propose à ses clients corresponde bien au profil et à leurs attentes, et ne soit jamais en contradiction avec leurs intérêts ;
- Prohibition des opérations à titre personnel qui ne respecteraient pas les règles fixées par l'entreprise ;
- Formation ou sensibilisation de l'ensemble du personnel aux bonnes pratiques de la profession ;

◆ Le contrôle

Contrôler et s'assurer du respect par le personnel des obligations professionnelles auxquelles il est soumis dans l'exercice de ses activités et du respect des dispositions réglementaires applicables à ces dernières.

Dans ce cadre, des mesures d'organisation et des règles de procédure ont été mises en place pour prévenir les conflits d'intérêts, en particulier :

- Des règles de déontologie imposant une obligation de discrétion ou de confidentialité pour toute information recueillie à l'occasion d'opérations avec la clientèle et visant à assurer l'équité et la loyauté requises dans les relations avec les clients ;



POLITIQUE

- L'identification et le contrôle des rémunérations reçues ou versées par les établissements à l'occasion des opérations réalisées avec les clients ;
- La surveillance en matière de transactions personnelles pour le personnel concerné,
- La transparence en matière de rémunération du personnel ;
- La transparence en matière de cadeaux ou avantages reçus dans le cadre des activités professionnelles ;
- La transparence des mandats sociaux exercés par les dirigeants de SPIRIT REIM SERVICES ou leurs collaborateurs dans le cadre de leurs fonctions professionnelles ou à titre privé ;
- Le suivi et le contrôle de la qualité et de la régularité des engagements et des prestations fournies par des prestataires externes.

◆ L'identification

Identifier les situations de conflits d'intérêts pouvant porter atteinte aux intérêts des clients, par l'établissement d'une cartographie des risques de ces conflits d'intérêts.

Cette cartographie précise les activités ou les opérations pour lesquels un conflit d'intérêts est susceptible de se produire. La Direction de SPIRIT REIM SERVICES a notamment pour mission de veiller à la mise à jour de cette cartographie.

◆ La gestion

Gérer les situations de conflits d'intérêts potentiels :

- En informant de façon complète et objective les porteurs ;
- En s'interdisant d'user d'arguments tendancieux tout en signalant les contraintes et les risques associés à certains produits ou à certaines opérations ;
- En imposant aux collaborateurs de déclarer au RCCI les cadeaux et avantages perçus selon des règles fixées par la Société ainsi que, dès leur survenance, les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles ils pourraient se trouver, le cas échéant (la Direction de SPIRIT REIM SERVICES prenant alors en charge, avec les personnes concernées, la résolution de ce conflit).

4) Information

Lorsque les mesures adoptées ne suffisent pas à garantir, avec une certitude raisonnable, que le risque de porter atteinte aux intérêts des clients/porteurs sera évité, SPIRIT REIM SERVICES informe clairement ceux-ci, avant d'agir en leur nom, de la nature générale ou de la source de ces conflits d'intérêts.

L'information fournie aux personnes concernées prendra la forme d'un courrier dans lequel SPIRIT REIM SERVICES précisera :

- La nature du conflit ;
- Les personnes / entités concernées ;
- Les éventuels impacts financiers ;
- Les moyens mis en œuvre pour le résoudre.

L'ensemble des situations de conflits d'intérêts rencontrées sera archivé dans un Registre spécifique.