

Politique sur les avantages		
Rédacteur : Corinne Piret Date de révision : 31.07.2019 Version :4	Approuvée par le Comité de direction le : 28.08.2019	Approuvée par le Conseil d'Administration le : 05.09.2019

## Politique sur les avantages

### Préambule

Preval (« **Preval** » ou la « **Société** ») est une société anonyme luxembourgeoise, supervisée et autorisée à agir par la Commission de Surveillance du Secteur Financier en tant que société de gestion d'organismes de placement collectifs en valeurs mobilières (« **OPCVM** ») ainsi qu'en qualité de gestionnaire de fonds d'investissement alternatif (« **FIA** »), et pouvant prêter des services de gestion collective de portefeuille, de gestion individuelle et discrétionnaire et de conseil en investissement conformément notamment au chapitre 15 de la loi du 17 décembre 2010 sur les organismes de placement collectifs, telle que modifiée (« **Loi de 2010** »), à la loi du 12 juillet 2013 sur les gestionnaires de fonds alternatifs, telle que modifiée (**loi GFIA**), et au règlement délégué 231/2013.

Le champ d'application de cette politique inclut la Société ainsi que Préval, French Branch, sa succursale (ci-après individuellement la « **Succursale** », ou collectivement avec la Société le « **Groupe** »).

La présente politique définit les règles relatives à la Politique sur les avantages que le Groupe applique. Le Groupe n'assure pas, d'une façon générale, les activités d'administration des investissements. Cependant, le Groupe vérifie que le délégataire dispose et applique une Politique équivalente en la matière. Elle procède aux contrôles permettant sa bonne application.

Toutefois, le Groupe souhaite définir les lignes directrices relatives la protection des intérêts des fonds et/ou des investisseurs tout en conservant leur confiance dans l'intégrité du Groupe et de l'efficacité du suivi qu'elle exerce sur les fonds.

### 1. Remarques générales

Le principe qui prévaut dans la définition de cette politique est la sauvegarde des intérêts des clients, des OPCVM et des FIA. Le versement, la perception d'une rémunération, d'une commission ou d'un avantage non monétaire doit viser à améliorer la qualité du service fourni, être divulgué au client et ne pas empêcher le Groupe de satisfaire à son obligation d'agir au mieux des intérêts de ce dernier.

Deux types d'avantages sont exemptés du respect de ces conditions; d'une part, les avantages versés ou fournis au client ou par celui-ci, ou à une autre personne pour compte du client ou par celle-ci et, d'autre part, les rémunérations qui permettent la prestation de services d'investissement ou sont nécessaires à cette prestation et qui, de par leur nature, ne peuvent pas occasionner de conflits avec l'obligation d'agir d'une manière honnête, équitable et

Politique sur les avantages		
Rédacteur : Corinne Piret Date de révision : 31.07.2019 Version :4	Approuvée par le Comité de direction le : 28.08.2019	Approuvée par le Conseil d'Administration le : 05.09.2019

professionnelle qui sert au mieux les intérêts des clients. Ces exemptions ne s'appliquent toutefois que dans un nombre restreint de situations.

## 2. Amélioration du service et sauvegarde des intérêts

Le versement d'une rémunération, d'une commission ou d'un avantage non monétaire doit viser à améliorer la qualité du service fourni au client et ne doit pas empêcher le Groupe de satisfaire à son obligation d'agir au mieux des intérêts du client. Cette condition n'implique pas que la qualité du service doit être améliorée pour chaque client individuel lors de chaque prestation de service. Une amélioration générale de la qualité d'un service offert à un groupe de clients peut généralement être considérée comme suffisante.

Les rémunérations versées à des tiers qui sont nécessaires à la prestation de services peuvent être considérées comme visant à améliorer la qualité du service au client. Par exemple, la commission perçue par un distributeur de produits financiers en rémunération des services de distribution offerts peut être considérée comme améliorant la qualité du service au client étant donné qu'elle permet au client d'accéder plus facilement à ces produits qu'en l'absence d'un réseau de distribution.

Le Groupe n'est pas considéré comme agissant d'une manière honnête, équitable et professionnelle qui sert au mieux les intérêts d'un client, d'un fonds lorsque, en liaison avec les activités de gestion et d'administration des investissements menées au bénéfice du client ou du fonds, elle verse ou perçoit une rémunération ou commission, ou fournit ou reçoit un avantage non-monétaire, autres que les suivants :

- a) une rémunération, une commission ou un avantage non-monétaire versé ou fourni au client, au fonds ou par celui-ci, ou à une personne agissant pour le compte du client, du fonds ou par celle-ci;
- b) une rémunération, une commission ou un avantage non-monétaire versé ou fourni à un tiers ou par celui-ci, ou à une personne agissant pour le compte de ce tiers ou par celle-ci, lorsque les conditions suivantes sont réunies :
  - le client ou le fonds soit clairement informé de l'existence, de la nature et du montant de la rémunération, de la commission ou de l'avantage ou, lorsque ce montant ne peut être établi, de son mode de calcul.
  - Cette information doit être fournie de manière complète, exacte et compréhensible avant que le service concerné ne soit presté,
  - la société de gestion de portefeuille peut divulguer les conditions principales des accords en matière de rémunérations, de commissions et d'avantages non monétaires sous une forme résumée, sous réserve qu'elle s'engage à fournir des précisions supplémentaires à la demande du porteur de parts ou actionnaire d'un OPCVM et qu'elle respecte cet engagement ; le paiement de la rémunération ou de la commission, ou l'octroi de l'avantage non monétaire, doit avoir pour vocation d'améliorer la qualité du service fourni et ne doit pas nuire à l'obligation du Groupe d'agir au mieux des intérêts du client, du fonds ;

Politique sur les avantages		
Rédacteur : Corinne Piret Date de révision : 31.07.2019 Version :4	Approuvée par le Comité de direction le : 28.08.2019	Approuvée par le Conseil d'Administration le : 05.09.2019

- c) des rémunérations appropriées qui permettent la prestation des services concernés ou sont nécessaires à cette prestation, notamment les droits de garde, les commissions de change et de règlement, les taxes régulatrices et les frais de procédure, qui, de par leur nature, ne sont pas incompatibles avec l'obligation qui incombe au Groupe d'agir d'une manière honnête, équitable et professionnelle qui serve au mieux les intérêts du client, du fonds.

Le Groupe peut communiquer sous forme succincte les principaux éléments des accords passés en matière de rémunérations, de commissions et d'avantages non-monétaires, et peut par ailleurs fournir des précisions supplémentaires à la demande du client, porteur de parts.

### **3. Mesures restrictives mises en place en matière d'avantages :**

Le Groupe ne verse pas ou ne perçoit pas de rémunération, de commission ou d'avantages non-monétaires en lien avec les activités de gestion et d'administration des investissements menées au bénéfice du client ou du fonds autres que ceux énumérés aux points a), b) et c) du point 2. ci-dessus.

Le Groupe est rémunéré pour la gestion du mandat ou des fonds par une commission de gestion, une commission de surperformance et le cas échéant par une quote-part des commissions de souscription et de rachat ou par des rémunérations accessoires cohérentes avec l'objectif de gestion et n'entraînant pas de prise de risques excessives au regard de la stratégie d'investissement. Ces rémunérations sont expressément prévues dans les contrats conclus entre le fonds ou le client et le Groupe, dans le prospectus des fonds gérés et dans le PRIIP des fonds gérés.

Par ailleurs, le Groupe n'accepte aucun cadeau de valeur importante qui serait susceptible de modifier sa relation avec ses contreparties.

Les cadeaux et avantages d'une valeur supérieure à 200 euros et inférieure à 800 euros doivent soit

- Faire l'objet d'une distribution à l'ensemble des collaborateurs
- Etre déclarés au Compliance Officer

Les cadeaux et avantages d'une valeur supérieure à 800 euros doivent soit

- être déclinés par le bénéficiaire ; la copie du refus doit être transmise au Compliance Officer
- faire l'objet d'une dérogation accordée par un des dirigeants responsables avec information au Compliance Officer.

Le Groupe veille à limiter la valeur des cadeaux attribués aux intermédiaires qui pourraient déboucher sur une situation de conflits d'intérêts. Ainsi, le Groupe limite le montant annuel des cadeaux attribués à 500 euros par personne.

Politique sur les avantages		
Rédacteur : Corinne Piret Date de révision : 31.07.2019 Version :4	Approuvée par le Comité de direction le : 28.08.2019	Approuvée par le Conseil d'Administration le : 05.09.2019

#### **4. Information des clients sous mandat de gestion discrétionnaire**

##### a) Information sur le montant de l'avantage ou, le cas échéant son mode calcul

L'article 24(9) de la Directive MIF2 prévoit que « Le client est clairement informé de l'existence, de la nature et du montant du paiement ou de l'avantage visé au premier alinéa, ou lorsque ce montant ne peut être établi, de son mode de calcul d'une manière complète, exacte et compréhensible avant que le service d'investissement ou le service auxiliaire concerné ne soit fourni.

Si le montant ne peut pas être établi avant la fourniture d'un service d'investissement ou d'un service connexe, son mode de calcul doit être présenté au client de manière complète, exacte et compréhensible.

Le montant exact de l'avantage devra être fournir sur une base ex post.

##### b) Cas des rémunérations, commissions ou avantages considérés comme continus

Lorsque Préval reçoit des rémunérations, commissions ou avantages dans la durée en rapport avec la fourniture d'un service d'investissement ou d'un service connexe, Préval est dans l'obligation d'en informer son client individuellement et au moins annuellement

##### c) Cas des avantages non monétaires

Les avantages non monétaires versés ou reçus par Préval doivent être décrits et tarifés séparément et les avantages mineurs peuvent être décrits de manière générique.

#### **5. Processus opérationnel et de contrôle**

##### a) Encadrement des rémunérations

La règle en vigueur est que le département de la Conformité soit systématiquement informé, avant sa signature, de toute nouvelle convention, ou de toute modification des modalités de rémunération d'une convention existante, avec un tiers en lien avec la prestation d'un service d'investissement fourni par Préval.

L'objectif est double :

- Contrôler que les modalités de rémunération (ou des avantages non monétaires) prévus dans la convention sont conformes à la réglementation

Politique sur les avantages		
Rédacteur : Corinne Piret Date de révision : 31.07.2019 Version :4	Approuvée par le Comité de direction le : 28.08.2019	Approuvée par le Conseil d'Administration le : 05.09.2019

- Recenser les rémunérations (ou avantages non monétaires) versées ou perçues par Préval
- b) Contrôle des conventions impliquant la perception ou le versement d'une rémunération ou d'un avantage non monétaire par un tiers

Avant la signature de la convention entre Préval et le tiers concerné, le département de la Conformité procède au contrôle des modalités de rémunérations ou de tout avantage non monétaire prévu dans ladite convention afin de s'assurer que celle-ci respecte bien toutes les conditions prévues au point 2 de la présente procédure.

En cas de non-conformité d'une rémunération ou de tout avantage non monétaire, le département de la Conformité signale l'anomalie à la Direction générale afin d'assurer les régularisations nécessaires avec le tiers concerné et permettre la finalisation de la convention et sa signature par les parties concernées.

#### **Références:**

Règlement délégué 231/2013

Loi du 17 décembre 2010

Règlement 10-04

Circulaire 07/307

Directive 2014/65/EU dite MIF2 et ses règlements délégués.

Règlement général de l'AMF (articles 314-13 à 314-29 ; articles 321-116 à 321-124 ; article 325-16)

Position-recommandation AMF n°2013-10 Rémunérations et avantages reçus dans le cadre de la commercialisation et de la gestion sous mandat d'instruments financiers