



TSAF - TSAF OTC

**POLITIQUE DE PREVENTION ET DE GESTION DES
CONFLITS D'INTERETS**

Version : Mars 2023.

Préambule

1. Objectifs et Références réglementaires
2. Périmètre d'application
3. Définitions et différents types de Conflits d'intérêts
 - 3.1 Définitions
 - 3.2 Les différents types de Conflits d'intérêts
4. Dispositif de Prévention des Conflits d'intérêts
 - 4.1 Règles d'organisation
 - 4.1.1 Organisation
 - 4.1.2 Règles spécifiques liées aux services des émetteurs
 - 4.1.3 Règles spécifiques liées à l'exploitation d'infrastructure de marché (OTF et MTF)
 - 4.1.3.1 Accord express des clients
 - 4.1.3.2 Conflits d'intérêts entre plateformes de négociation
 - 4.1.4 Concurrence entre les Plateformes
 - 4.2 Comités
 - 4.2.1 Conseil d'Administration
 - 4.2.2 Gouvernance des Comités
 - 4.2.3 La fonction de Conformité
 - 4.2.4 La fonction de Ressources Humaines
 - 4.3 Règles générales du code de déontologie
 - 4.4 Cartographie des Conflits d'Intérêts
 - 4.5 Listes de surveillance et liste d'interdiction
5. Dispositif de gestion des conflits d'intérêts
6. Dispositif de contrôle

PREAMBULE

En leur qualité de Prestataires de Services d'Investissement (PSI), TSAF et TSAF OTC, ci-après « Tradition Paris », représentées notamment par leurs collaborateurs se doivent d'agir d'une manière honnête, loyale et professionnelle, avec la compétence, le soin et la diligence qui s'imposent afin de servir au mieux l'intérêt de leurs clients.

Néanmoins, dans l'exercice de ses activités, Tradition Paris peut être confrontée à des situations de conflit d'intérêts, potentielles, avérées ou apparentes, dans lesquelles le pouvoir d'appréciation ou de décision d'un collaborateur est ou risque d'être influencé par un intérêt autre, individuel ou professionnel ou par le pouvoir de pression d'un tiers, qui peut supplanter l'intérêt du client.

Afin de prévenir toute situation, potentielle, avérée ou apparente, de conflits d'intérêts, Tradition Paris a mis en place une politique et une organisation appropriée permettant d'une part d'encadrer le risque de survenance de situations de conflits d'intérêts et d'autre part de détecter de telles situations, de les gérer, dans un souci de primauté de l'intérêt du client, et en tout dernier ressort de les déclarer sans délai au(x) client(s) concernés, avec un devoir d'abstention le cas échéant.

1. OBJECTIFS ET REFERENCES REGLEMENTAIRES

La présente Politique de Gestion des Conflits d'Intérêts décrit le dispositif mis en œuvre par Tradition Paris pour prévenir, détecter et gérer les situations de conflits d'intérêts, potentielles, avérées ou apparentes pouvant être assimilable à une situation de corruption. Elle précise les principes directeurs qui guident l'activité des collaborateurs de Tradition Paris, les types de situations de conflits d'intérêts possibles qui peuvent se produire, les mesures organisationnelles mises en place pour prévenir de telles situations et les règles qui s'appliquent en cas de situation, potentielle, avérée ou apparente, de conflits d'intérêts, en application des obligations réglementaires suivantes :

- Articles 313-18 à 313-23 et Articles 315-2 et 315-4 du Règlement Général de l'AMF ;
- Article L.533-10, II) du Code monétaire et financier ;
- La loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique ;
- Art. 16 de la Directive 2014/65/CE du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers et modifiant la directive 2002/92/CE et la directive 2011/61/UE;
- Articles 33 à 35 du Règlement Délégué (UE) 2017/565 de la Commission 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 ;
- La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite « Loi Sapin II » ;
- Guide pratique sur la prévention des conflits d'intérêts dans l'entreprise de l'AFA (Agence Française Anticorruption).

2. PERIMETRE D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à TSAF et TSAF OTC, à leurs filiales et succursales, pour toutes les lignes métiers, et à tous ses collaborateurs.

3. DEFINITIONS ET DIFFERENTS TYPES DE CONFLITS D'INTERETS

3.1 DEFINITIONS

La loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique définit le **conflit d'intérêts** comme « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction » (article 2, 1°).

Dans le cadre de Tradition Paris, une situation de Conflit d'intérêts est définie comme une situation potentielle, avérée ou apparente opposant :

- ✓ D'une part, les intérêts de Tradition Paris et/ou de ses collaborateurs avec ceux d'un client ;
- ✓ D'autre part, les intérêts d'un client à ceux d'un autre client.

L'existence d'une situation de conflit d'intérêts ne constitue pas en tant que telle une infraction. En revanche, elle peut éventuellement être interprétée et caractérisée comme certains des éléments constitutifs d'infractions pénales comme par exemple la corruption.

Corruption : La corruption suppose la réunion de deux acteurs, le corrupteur et le corrompu. La personne qui propose l'acte de corruption est nommée le corrupteur tandis que la personne qui accepte de mettre en œuvre le fait de corruption est le corrompu. Il s'agit d'un délit puni pénalement.

Il existe deux types de corruption :

- ✓ La **corruption passive** (article 432-11 et 445-2 du Code pénal) lorsqu'une personne exerçant une fonction publique ou privé profite de cette fonction en sollicitant ou en acceptant des dons, promesses ou avantages en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction cette personne reçoit le nom de corrompu.
- ✓ La **corruption active** (article 433-1 et 445-1 du Code pénal) lorsqu'une personne physique ou morale obtient ou essaie d'obtenir, moyennant des dons, des promesses ou avantages, d'une personne exerçant une fonction publique, qu'elle accomplisse ou retarde ou s'abstienne d'accomplir ou de retarder un acte de sa fonction ou un acte facilité par elle ; le tiers reçoit le nom de corrupteur.

3.2 LES DIFFERENTS TYPES DE CONFLITS D'INTERETS

Un conflit d'intérêts est susceptible de se produire et de porter atteinte aux intérêts d'un client lorsque :

- Tradition Paris ou son collaborateur est susceptible de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens d'un client ;
- Tradition Paris ou son collaborateur a un intérêt au résultat d'un service fourni au client ou d'une transaction réalisée pour le compte de celui-ci qui est différent de l'intérêt du client au résultat ;
- Tradition Paris ou son collaborateur est incité, pour des raisons financières ou autre, à privilégier les intérêts d'un autre client ou d'un groupe de clients par rapport aux intérêts du client auquel le service est fourni ;
- Tradition Paris ou son collaborateur exerce la même activité professionnelle que le client ;
- Tradition Paris ou son collaborateur reçoit ou recevra d'une autre personne que le client un avantage 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.

4. DISPOSITIF DE PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS

En préambule, il est à noter que les activités/services suivants ne sont pas menés ou proposés par Tradition Paris:

- **Activité pour compte propre** : Tradition Paris n'exerce pas d'activité de compte propre. Les opérateurs de la salle des marchés ne sont pas autorisés à prendre des positions pour le compte de la Société.
- **Participation au capital des émetteurs** : Tradition Paris ne détient pas de participations au capital d'émetteurs dont les titres sont admis à la négociation.

4.1 REGLES D'ORGANISATION

4.1.1 ORGANISATION

Séparation des fonctions de supervision

L'organisation des services et le rattachement des collaborateurs prennent en compte le risque potentiel de conflits d'intérêts. Ainsi, un collaborateur ne peut pas être directement rattaché hiérarchiquement à un manager qui serait également en charge de collaborateurs dont les activités engendreraient potentiellement des conflits d'intérêts avec ce collaborateur.

Organisation des locaux

En sus de la séparation hiérarchique, l'organisation des locaux, notamment les accès physique et logique, vise à prévenir des situations potentielles de conflits d'intérêts et de circulation d'information indue et à empêcher toute transmission indue d'informations confidentielles, voire privilégiées (procédures de barrières à l'information communément appelées « Muraille de Chine »).

4.1.2 REGLES SPECIFIQUES LIEES AUX SERVICES DES EMETTEURS

Les équipes de Tradition Paris conduisent les activités suivantes :

- Le conseil et l'accompagnement des émetteurs en matière de financement (« origination ») ;
- La fourniture d'un service de recherche en investissement (telle que définie à l'art. L.544-1 du Code monétaire et financier) ;
- L'animation de marché (contrat de liquidité) ;
- Des rachats d'actions,
- Des sondages de marché et des placements ;
- De services aux entreprises sur la communication financière.

La conduite de ces activités présente des caractéristiques propres nécessitant la mise en place de règles spécifiques liés notamment à l'encadrement du flux d'information.

⇒ *Barrière physique à l'information*

La nature sensible, et parfois privilégiée, des informations traitées nécessite un dispositif propre permettant d'assurer la non-perméabilité de ces informations avec les autres activités.

Une information privilégiée est définie par le Code de déontologie de Tradition Paris comme étant une information à caractère précis qui n'a pas été rendue publique, qui concerne, directement ou indirectement, un ou plusieurs émetteurs, ou un ou plusieurs instruments financiers, et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'influencer de façon sensible le cours des instruments financiers concernés ou le cours d'instruments financiers dérivés qui leur sont liés.

Tradition Paris a mis en place un dispositif d'identification, de gestion et de circulation de l'information permettant d'identifier et de gérer ces informations, d'identifier les collaborateurs ayant connaissance de l'information ou la nécessité d'être informé dans le cadre de l'exercice de leurs activités.

Les collaborateurs de Tradition Paris en charge de ces activités font l'objet d'un dispositif spécifique lors de la conduite de ces activités afin de prévenir toute situation de conflits d'intérêts entre les différentes activités menées, notamment le flux clients ordinaire et l'exercice de ces activités spécifiques

Des contrôles menés par le Service Conformité s'assurent de l'efficacité du dispositif.

4.1.3 REGLES SPECIFIQUES LIEES A L'EXPLOITATION D'INFRASTRUCTURE DE MARCHÉ (OTF ET MTF)

Tradition Paris exploite des plateformes (« SMN TRAD-X » et « OTF TSAF OTC ») dont les règles de fonctionnement ont fait l'objet d'une approbation par le Collège de l'AMF.

4.1.3.1 Accord express des clients

L'organisation mise en place par Tradition Paris vise à garantir la primauté de l'intérêt de ses clients, qu'il s'agisse de ses clients d'un service d'investissement pour compte de tiers (réception transmission d'ordres et/ou exécution pour compte de tiers) ou des clients membres de ses plateformes.

4.1.3.2 Conflits d'intérêts entre plateformes de négociation

Tradition Paris exploite deux (2) plateformes « SMN TRAD-X » et « OTF TSAF OTC ».

Des conflits d'intérêts sont susceptibles de se produire et de porter atteinte aux intérêts d'un client lorsque :

- Les plateformes sont directement concurrentes,
- Les plateformes partagent des moyens humains.

Dans ce cadre, Tradition Paris a mis en place un dispositif spécifique visant à s'assurer :

- Que les ordres des clients qui ne sont pas clients de ces plateformes ne soient pas exécutés sur les plateformes exploitées par Tradition Paris, sauf consentement express de ces derniers ;
- Que les ordres des clients qui souhaitent être exécutés sur les plateformes exploitées par Tradition Paris soient exclusivement exécutés sur ces plateformes, sauf consentement express de ces derniers.

4.1.4 CONCURRENCE ENTRE LES PLATEFORMES

Les deux plateformes ne sont en aucun cas directement concurrentes. En effet, d'une part la typologie de leur clientèle est distincte et, d'autre part, les produits échangés sont spécifiques à chaque plateforme:

	SMN Trad-X	OTF TSAF OTC
Typologie de clientèle	<ul style="list-style-type: none"> Banques tiers 2 Asset managers Fonds de pension 	<ul style="list-style-type: none"> Banques Asset Managers Fonds de pension Commodity traders
Produits négociés	<ul style="list-style-type: none"> Swaps de taux d'intérêt 	<ul style="list-style-type: none"> Dérivés de crédit Dérivés d'inflation Marchés émergents Obligations Dérivés de taux Options de taux Dérivés de change Dérivés actions Money market Commodities

4.2 COMITES

4.2.1 CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le mandat du conseil d'administration de Tradition Paris a défini ses obligations en matière de gestion des conflits d'intérêts.

Les membres du conseil d'administration doivent veiller à ce que les décisions commerciales ne soient pas affectées par des conflits d'intérêts et doivent donc par conséquent :

- identifier de manière proactive les conflits d'intérêts résultant de leur position au sein du conseil d'administration et les divulguer,
- s'abstenir de toute action qui pourrait être préjudiciable à Tradition Paris.

Un membre du conseil d'administration ne doit pas être impliqué dans une activité qui entrerait en concurrence avec celle de Tradition Paris, sans l'approbation préalable du conseil d'administration.

Un membre du conseil d'administration ne peut pas représenter Tradition Paris dans ses relations avec lui-même ou avec un tiers qu'il représente, à moins que cette représentation ne soit autorisée sur la base d'un consentement accordé (par ex. résolution du conseil d'administration).

4.2.2 GOUVERNANCE DES COMITES

Chaque comité dispose d'un mandat. Ce mandat inclut l'obligation pour les membres des comités de prendre en compte les conflits d'intérêts potentiels avant leur nomination au comité, en tenant compte des tâches et des responsabilités de ce comité.

En outre, le mandat exige des membres du comité qu'ils divulguent les conflits d'intérêts potentiels sur une base continue au responsable du comité et que ce dernier prenne les mesures appropriées pour résoudre ces conflits d'intérêts.

4.2.3 FONCTION DE CONFORMITE

La fonction de conformité, en tant que deuxième ligne de défense, est responsable de la mise en œuvre de cette politique, de l'élaboration de politiques et de procédures et de la vérification des contrôles mis en œuvre par Tradition Paris.

4.2.4 LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES

La fonction ressources humaines est responsable de l'identification des conflits d'intérêts liés aux candidats et aux nouveaux employés. Les politiques et procédures en matière de ressources humaines incluent les éléments nécessaires pour détecter les conflits d'intérêts existants et potentiels au cours du processus de recrutement.

4.3 REGLES GENERALES DU CODE DE DEONTOLOGIE

Transactions Personnelles

Tradition Paris a établi une procédure de Transactions Personnelles définissant les principes et les conditions dans lesquelles ses collaborateurs peuvent réaliser des transactions en dehors de leurs fonctions professionnelles, afin de prévenir des situations de conflits d'intérêts potentielles ou apparentes.

Chaque transaction personnelle doit faire l'objet d'une déclaration dans les 24 heures qui suivent ladite transaction au département de la Conformité en remplissant un formulaire précis.

Activités et mandats externes

Les collaborateurs de Tradition Paris ont l'obligation de déclarer au Service Conformité de Tradition Paris leur souhait d'exercer un mandat externe ou une activité externe à leur contrat de travail. Cette demande fait l'objet d'une analyse au regard des potentiels conflits d'intérêts qu'elle peut générer afin de déterminer les conditions dans lesquelles une suite favorable peut lui être donnée.

Politique de rémunération

La rémunération des collaborateurs repose à la fois sur des critères quantitatifs, notamment pour les fonctions Front Office, et sur des critères objectivables de respect des règles internes de conformité, notamment l'absence à des sessions de formation et le non-respect des politiques et procédures internes.

Procédure d'encadrement des Cadeaux, Invitations et Repas d'affaires

Les cadeaux et autres avantages (invitations, repas d'affaires), marques de remerciement par nature, ne doivent pas générer un sentiment de reconnaissance ou de redevance envers celui qui offre, en créant une situation de conflit d'intérêts, voire une situation assimilable à de la corruption.

Tradition Paris a établi une Procédure d'encadrement des Cadeaux, Invitations et Repas d'affaires définissant les principes et les conditions dans lesquelles ces avantages sont autorisés.

Politique de formation et d'information du personnel

Tradition Paris maintient une politique de formation régulière de ses collaborateurs, qui vise à s'assurer d'une part qu'une présentation des règles de conformité qui régissent la conduite des activités soit faite à l'arrivée de

nouveaux collaborateurs, et d'autre part, qu'un plan de formation soit établi annuellement pour permettre un rappel régulier des règles en vigueur.

4.4 CARTOGRAPHIE DES CONFLITS D'INTERETS

Tradition Paris a établi une cartographie des conflits d'intérêts potentiels pouvant survenir dans la conduite de ses activités. L'établissement de cette cartographie est l'outil de gestion et de prévention des risques de conflits d'intérêts.

Cette cartographie des conflits d'intérêts est revue chaque année. Elle permet d'identifier différentes situations de conflits d'intérêts pouvant avoir des répercussions sur l'activité de Tradition Paris.

Elle permet également de mener des contrôles pertinents afin de s'assurer de l'efficacité du dispositif.

4.5 LISTES DE SURVEILLANCE ET LISTE D'INTERDICTION

Des listes de surveillance (« Watch List ») et d'interdiction de valeurs (« Restricted List ») ou d'émetteur sont établies pour s'assurer d'une circulation adéquate de l'information et complètent ce dispositif de gestion.

5 DISPOSITIF DE GESTION DES CONFLITS D'INTERETS

o Identification et processus de saisie de la Conformité

Lorsqu'une situation de conflit d'intérêt est identifiée, elle doit être immédiatement déclarée auprès de la Conformité qui devra gérer cette situation. La déclaration se fait par le biais de la complétude d'un formulaire dédié.

La Conformité prendra en compte l'ensemble des éléments du conflit déclaré en s'assurant que l'intérêts du ou des clients est préservé.

o Information au client

Lorsque toutes ces mesures ne suffisent pas à garantir l'absence de risque de porter atteinte aux intérêts de leur client, Tradition Paris est tenu d'informer son client clairement des risques et avant toute transaction ou tout service.

La communication doit indiquer clairement que les dispositions organisationnelles et administratives prises par Tradition Paris pour empêcher ou gérer ce conflit ne suffisent pas à garantir, avec une certitude raisonnable, que le risque d'atteinte aux intérêts du client sera évité. La communication inclut une description spécifique du conflit d'intérêts se produisant dans le cadre de la fourniture des services d'investissement, en tenant compte de la nature du client destinataire de la communication. La description explique la nature générale et les sources du conflit d'intérêts, ainsi que les risques encourus par le client en conséquence des conflits d'intérêts et les mesures prises pour atténuer ces risques, suffisamment en détail pour permettre au client de prendre une décision informée quant au service d'investissement ou auxiliaire dans le contexte duquel se produit le conflit d'intérêts.

Un accord formel du (des) client(s) est nécessaire avant la réalisation de l'opération envisagée ou de l'exécution du service d'investissement concerné. Cette opération peut être refusée par Tradition Paris le cas échéant.

- **Tenue de registre des conflits d'intérêts**

Les situations de conflits d'intérêts déclarées sont enregistrées au fil de l'eau dans un registre dédié ainsi que les modalités de gestion et de mise en œuvre.

- **Reporting (Conseil d'Administration)**

Toutes les situations de conflits d'intérêts qui sont survenues doivent être déclarées au Conseil d'Administration dans le trimestre qui suit la survenance dudit conflit.

6 DISPOSITIF DE CONTROLE

Tradition Paris établit, met à jour régulièrement et conduit un plan de contrôle de la conformité des services d'investissement permettant de s'assurer de l'efficacité et du bon respect par les collaborateurs de ces dispositions visant à prévenir la survenance de situations de conflits d'intérêts. Ce dispositif de contrôle permet de s'assurer que les collaborateurs concernés sont bien en conformité avec les obligations réglementaires.

De plus, dans le cadre des Transactions Personnelles et des mandats et autres activités externes, Tradition Paris demande à tous ses collaborateurs de signer une déclaration annuelle certifiant avoir respecté les règles internes prévues par le Code de déontologie en ce qui concerne les deux thèmes susmentionnés.

L'ensemble de ce dispositif et de ces procédures sont régulièrement mises à jour en fonction des modifications réglementaires et des changements des activités et sont applicables à toutes les catégories de clients.