



**Beleid belangenconflicten  
Laatste update: 31 december  
2020**

## **1. Algemeen: waarborgen tegen belangenverstrengelingen**

Elite erkent dat er, net als bij elk andere beheerder van een beleggingsinstelling, sprake kan zijn van mogelijke (potentiele) belangenconflicten. Het beleid van Elite is erop gericht belangenconflicten te voorkomen en het belang van de participant te beschermen, zodat een participant geen materiele schade hiervan kan ondervinden.

Daartoe heeft Elite diverse maatregelen, procedures en beleidsrichtlijnen in het leven geroepen om een belangenconflict te herkennen, te beheersen en te voorkomen. De maatregelen en procedures die uit dit beleid voortvloeien hebben betrekking op de bedrijfsvoering van Elite.

Een belangenconflict wordt gedefinieerd als elke situatie waarin een conflict optreedt tussen de belangen van Elite en haar participanten, de directie/aandeelhouders en haar participanten en participanten onderling. Elite onderscheidt de volgende situaties waar belangenconflicten op kunnen treden:

- het handhaven van dienstverlening voor een product waar de markt niet meer om vraagt, omwille van het persoonlijk financieel belang;
- het mogelijk behalen van financieel gewin, of financieel verlies vermijden ten kosten van een klant of zakelijke partner;
- een financiële of andere prikkel om het belang van een klant en/of zakelijke partner te laten prevaleren boven het belang van een andere klant en/of zakelijke partner;
- bij nevenfuncties van de bestuurders en medewerkers;
- door privébeleggingen;
- geld, goederen of diensten ontvangt van derden in relatie tot diensten verrichten aan een participanten anders dan de standaard vergoedingen.

Elite heeft de belangenconflicten die binnen haar bedrijfsvoering bestaan in kaart gebracht en heeft maatregelen genomen en procedures opgesteld die naar inzicht van Elite adequaat zijn om de desbetreffende conflicten en de potentiële impact daarvan op haar participanten in beeld te brengen, te beheersen, te voorkomen en te controleren.

De geïdentificeerde conflicten omvatten:

- conflicten tussen participanten met tegenstrijdige belangen;
- conflicten tussen participanten en Elite waarbij hun respectievelijke belangen in een bepaalde uitkomst kunnen verschillen;
- conflicten tussen persoonlijke belangen van medewerkers van Elite en de belangen van Elite of haar participanten waar deze belangen kunnen verschillen.

Naast dit Beleid Belangenconflicten kent Elite ook andere procedures en maatregelen die zijn opgesteld om belangenconflicten te identificeren, voorkomen en te beheersen. De procedures en maatregelen bevorderen dat de activiteiten en werkzaamheden van medewerkers worden verricht met een grote onafhankelijkheid die evenredig is aan de omvang en activiteiten van Elite en aan de grootte van het risico dat de belangen van Elite of van de beleggers in de subfondsen worden geschaad.

Daarvoor heeft Elite maatregelen geïmplementeerd en aan haar medewerkers richtlijnen verstrekt om bekend te raken met dit beleid. Zowel de medewerkers van Elite als het beleid en de procedures worden voortdurend bijgesteld, gecontroleerd en beoordeeld.

In onderstaande documentatie is te vinden hoe de functiescheiding en onafhankelijkheid van medewerkers is gewaarborgd:

- Risico managementbeleid
- Beloningsbeleid
- Organisatorische inrichting Elite (AO/IC)

- Gedragscode
- Aanname geschenken
- Bestrijding marktmisbruik
- AVG beleid (GDPR)

De directie van Elite is eindverantwoordelijk voor de manier waarop Elite omgaat met belangenconflicten.

## **2. Toezicht**

### **2.1 Intern toezicht**

Elite past binnen het bestuur een functionele en hiërarchische scheiding van Risk en Portefeuillebeheer toe. Daartoe is een escalatieprocedure opgesteld en bevat de AO/IC een gedragslijn voor het omgaan met belangenconflicten binnen het bestuur. Om de scheiding beter te borgen heeft de directie een directiereglement opgesteld. De definitieve versie is nog in voorbereiding. Daarnaast wordt door de Compliance Officer toezicht gehouden op deze scheiding. De interne Compliance Officer is ook verantwoordelijk voor overige compliance aangelegenheden en houdt toezicht op de naleving op het beleid belangenconflicten. Daarnaast is er binnen Elite een Risk-team bestaande uit een Hoofd Risicomanagement en Risk Officer die intern toezicht houden op risicomanagement.

### **2.2 Extern toezicht**

Een externe Compliance officer houdt eveneens toezicht op de naleving van het beleid en implementatie van wet- en regelgeving. Het juridisch eigendom van de subfondsen wordt gehouden door een onafhankelijke Stichting Alpha High Performance Fund. Daarnaast houdt de Depositary toezicht op de kasstromen.

## **3. Belangenconflicten bestuurders**

### **3.1 Belangenconflict: Hoofd Fondsbeheer en TDS Finance**

Het Hoofd Portefeuillebeheer van Elite is dagelijks beleidsbepaler en voor 75% aandeelhouder van Elite. Het Hoofd Portefeuillebeheer is tevens bestuurder en enig aandeelhouder van TDS Finance B.V. (hierna TDS).

TDS is een onderneming, niet zijnde een financiële onderneming, die handelssystemen levert aan drie van de vier intern beheerde fondsen, namelijk het Dutch Darlings Fund, Alpha Future Spread Fund en All Markets Fund. De handelssystemen vormen een essentieel onderdeel van de bedrijfsvoering van Elite en de continuïteit daarvan. De systemen maken de beleggingsbeslissingen voor het All Markets Fund en Alpha Future Spread Fund. Behavioral Finance analyses bepalen de beslissingen voor het Dutch Darlings Fund.

Het wegvallen van de systemen zou betekenen dat er geen beleggingsbeslissingen worden genomen om de handel in de subfondsen voort te zetten.

Vanwege deze cruciale factor, kunnen zich tegenstrijdige belangen voordoen tussen enerzijds het persoonlijk financiële belang van de grootaandeelhouder en de leverancier van systemen en Behavioral Finance analyses, en anderzijds de belangen van participanten. Om dit te voorkomen worden directiebesluiten alleen op basis van unanimititeit worden genomen. Om te voorkomen dat de grootaandeelhouder de minderheidsaandeelhouder onder druk zet, is gekozen om een directiereglement op te stellen. Op het moment van schrijven wordt nog verder gewerkt aan het reglement.

De systemen van TDS zijn geselecteerd nadat de systemen uitvoerig zijn getest waarbij o.a. is gefocust op scenario's die de markt (kunnen) beïnvloeden, volatiliteit en rendement.

Om te voorkomen dat de systemen worden aangehouden om het persoonlijk belang van het Hoofd Portefeuillebeheer te dienen ten koste van de participanten, worden de systemen van TDS door het Risk team geëvalueerd. Daarmee wordt het belang van participanten voorop gesteld.

## 4. Overige belangenconflicten

### 4.1 Belangenconflict inducements en participanten onderling: Gelijk en billijke behandeling van participanten

Nadere duiding: De wet- en regelgeving verlangen van de Beheerder dat zij zich op eerlijke, billijke en professionele wijze inzet voor de belangen van haar participanten. Het verkrijgen of verschaffen van inducements zou er kunnen toe leiden dat de Elite haar eigen belangen laat prevaleren boven het belang van de participanten.

Mitigering: Elite hanteert als uitgangspunt dat er geen provisies (geldelijke en niet-geldelijke voordelen) worden verschaft of worden ontvangen in relatie tot het verlenen van beleggingsdiensten, tenzij het vergoedingen betreft die het verlenen van een dienst mogelijk maken. Voor iedere subfonds geldt dat Elite geen onderscheid maakt of een voorkeursbehandeling geeft aan een individuele participanten in het desbetreffende subfonds. De dienstverlening van Elite is grotendeels geautomatiseerd waardoor de kans minimaal is dat een participant in een bepaalde situatie op grond van subjectieve redenen wordt benadeeld ten opzichte van een andere participant.

Elite zal bij ieder besluit dat de subfondsen aangaan steeds afwegen of de gevolgen daarvan onbillijk zijn ten opzichte van de participanten, gegeven de inhoud van het prospectus en wat participanten op grond daarvan en op grond van de toepasselijke wet- en regelgeving redelijkerwijs mogen verwachten.

Nadere duiding 2: Er worden vergoedingen betaald aan derden voor het aanbrengen van potentiële participanten.

Mitigering 2: Elite voldoet aan de wettelijke vereisten aangaande transparantie. De (marketing)vergoeding is niet gerelateerd aan het tot stand komen van een overeenkomst.

### 4.2 Belangenconflict Elite en medewerkers: Nevenfuncties

Nadere duiding: Het Hoofd personeelszaken houdt de nevenfuncties van medewerkers bij. Medewerkers van Elite zijn verplicht nevenfuncties kenbaar te maken omdat nevenfuncties kunnen conflicteren met de belangen van Elite, haar medewerkers en/of zakelijke partners of kunnen ertoe leiden dat de medewerker onvoldoende tijd heeft te besteden om de taken van de Beheerder naar behoren te vervullen.

Mitigering: In beginsel is het medewerkers van Elite niet toegestaan een nevenfunctie te aanvaarden, waarbij belangenconflicten kunnen ontstaan met Elite en/of een participant. Nieuwe medewerkers dienen hun nevenfuncties kenbaar te maken bij het aangaan van de relatie. Bestaande medewerkers dienen bij het aangaan van een nevenfunctie eerst schriftelijke toestemming te vragen en te verkrijgen voor zij een dergelijke functie mogen bekleden. Indien er sprake is van potentiële belangenverstremming dan zal een beheersmaatregel worden getroffen. Het aangaan van een nevenactiviteit van een bestuurder moet mede besproken en goedgekeurd worden door de Compliance Officer.

### 4.3 Belangenconflict tussen medewerkers en participanten: AVG-beleid

Nadere duiding: Verspreiding van gegevens tussen medewerkers en/of onderdelen van de business die betrokken zijn bij bepaalde activiteiten kan leiden tot een belangenconflict.

Mitigering: Ter voorkoming van conflicten van de belangen van individuele medewerkers en het belang van de privacy van haar participanten heeft Elite maatregelen getroffen op het gebied van

fysieke beveiliging en ICT-beveiliging. Daarmee worden mogelijke belangenconflicten tussen medewerkers en participanten voorkomen.

Een medewerker van Elite heeft alleen toegang tot de informatie die de medewerker van Elite nodig heeft voor de uitvoering van zijn of haar werkzaamheden.

#### **4.4 Belangenconflict medewerkers, participanten en derden: privébeleggingen en marktmisbruik**

Nadere duiding: Medewerkers van de Beheerder kunnen beschikken over voorwetenschap. Daarmee kunnen zij een financieel voordeel behalen ten opzichte van bijvoorbeeld de beleggers in de subfondsen.

Mitigering: Om te voorkomen dat medewerkers van Elite gebruik maken van (koers)gevoelige informatie voor eigen gewin heeft Elite Trading Protocollen opgesteld, die waarborgen dat (de schijn van) handelen met voorkennis en vermenging van zakelijke en privébelangen wordt voorkomen. De privétransacties worden gecontroleerd door de Compliance Officer. Daarnaast wordt ter voorkoming van schijn van handelen met voorkennis een restricted list (lijst van effecten waarin niet mag worden belegd) bijgehouden door de Directie en de Compliance Officer.

Om marktmisbruik te voorkomen zijn er voor medewerkers verbodsbepalingen die moeten voorkomen dat derden en participanten materiele schade ondervinden. Beide bepalingen zijn opgenomen in de Gedragscode van Elite. De Gedragscode maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.

#### **4.5 Belangenconflict medewerkers en participanten: performance fee**

Nadere duiding: De omzet van Elite bestaat uit een beheerfee en een resultaatafhankelijke (performance) fee die participanten aan haar betalen. Elite zou in verleiding kunnen komen alleen hele risicovolle strategieën te voeren, om uiteindelijk een zo hoog mogelijke performance fee op te strijken.

Mitigering: Elite heeft alleen recht op een resultaatafhankelijke vergoeding indien de netto vermogenswaarde hoger ligt dan de hoogste historische waarde (high-water mark). Hierdoor is voor Elite een continue hoge prestatie op lange termijn veel belangrijker dan een kortdurende prestatie voor de korte termijn met hoog risico. Er vindt immers alleen een performance fee uitbetaling plaats, mits er een high-water mark is gepasseerd. Een continue hoge prestatie op lange termijn kan alleen worden behaald als het risico goed beheerst wordt. Zo lopen de belangen voor Elite en de participanten gelijk.

De resultaatafhankelijke fee komt, onder voorwaarden, gedeeltelijk ten goede van de portefeuillemanagers. Dit kan ertoe leiden dat portefeuillemanagers vanwege het financiële gewin meer risico's nemen. Echter, ook voor de portefeuillemanager is een continue hoge prestatie op lange termijn veel belangrijker dan een kortdurende zeer hoge prestatie voor de korte termijn met hoog risico. Er vindt immers alleen een performance fee uitbetaling plaats, mits er een high water mark is gepasseerd. Een continue hoge prestatie op lange termijn kan alleen worden behaald als het risico goed beheerst wordt. Zo lopen de belangen voor de portefeuillemanager en de participanten gelijk.

Daarnaast wordt 50% van de prestatie fee voor de portefeuillemanager cash uitbetaald, maar belegt in het desbetreffende fonds met een lockup periode van 3 jaar. Hierdoor zal de portefeuille manager minder snel onverantwoorde risico's nemen.

De totale variabele beloning van alle of, afhankelijk van het geval, een specifieke medewerker zal aanzienlijk moeten worden verlaagd als er sprake is van een slechtere of negatieve financiële situatie van Elite of een beleggingsinstelling. Is aantoonbaar wanbeleid gepleegd of sprake van

grove nalatigheid van een portefeuillemanager dan zullen in het verleden uitbetaalde variabele beloningen tot een maximale periode van drie jaar worden teruggevorderd tot maximaal een bedrag ter grootte van de vastgestelde schade (de zogeheten 'claw back'-procedure). Door te werken met zowel vaste als variabele beloningen (voor respectievelijk de beheer en de performance fees), met high-water marks (voor performance fees) en met de 'claw back'-procedure, houden de variabele beloningen een zekere balans met de vaste component van de beloning en acht Elite dat de belangen van de participanten in de fondsen zijn geborgd.

Ook voert Elite een actief risicomanagementbeleid. Portefeuillemanagers moeten ook de beleggingsbeslissingen kunnen motiveren. Op deze wijze kan zij geen ander belang dienen dan dat van haar participanten.

#### **4.6 Belangenconflict medewerkers en participanten: Beloningsbeleid**

Nadere duiding: Elite erkent dat financiële prikkels zich kunnen voordoen waardoor het persoonlijke belang van medewerkers zich kan prevaleren boven het belang van participanten.

Mitigering: Elite heeft een specifiek beloningsbeleid opgesteld. Het beheerste beloningsbeleid heeft als doel het voorkomen van speculatief gedrag en negatieve prikkels. Dit beloningsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd door de Compliance Officer.

Elite heeft dit beloningsbeleid geformuleerd dat enerzijds voldoet aan de AIFMD en anderzijds aan de behoefte van Elite aan voldoende gekwalificeerd en gemotiveerd personeel. Het beloningsbeleid acht Elite marktconform en is mede bepaald door overheidsbeleid en maatschappelijke ontwikkelingen aangaande het beloningsbeleid in de financiële sector. Het beloningsbeleid van Elite beoogt om op korte en lange termijn de gewenste inspanning en kwaliteit van haar personeel te waarborgen. Hierbij geldt als uitgangspunt dat het beloningsbeleid dient bij te dragen aan de kwaliteit, en in het bijzonder het beheersen van risico's, van het beheer van de subfondsen in overeenstemming met documentatie en de belangen van de beleggers in de desbetreffende subfondsen.

#### **4.7 Belangenconflict Elite en medewerkers: Relatiegeschenken en uitnodigingen**

Nadere duiding: Wanneer medewerkers van Elite relatiegeschenken en/of uitnodigingen krijgen van derden, kan een belangenconflict ontstaan.

Mitigering: Het aannemen van geschenken mag nooit een zakelijke beslissing beïnvloeden en/of leiden tot een relatie of een bepaalde mate van afhankelijkheid of de schijn van ongewenst gedrag wekken. Daarom zijn alle medewerkers onderworpen aan gedragsregels m.b.t. het aanvaarden en aanbieden van relatiegeschenken en uitnodigingen voor entertainment. Er geldt een meldingsplicht voor het ontvangen van relatiegeschenken of uitnodigingen vanaf een bepaalde waarde. Het in ontvangst nemen van relatiegeschenken dient beperkt te blijven tot kleine attenties waarvan de commerciële waarde beperkt is.

Alle medewerkers worden over deze procedures geïnformeerd bij de aanname. Dit wordt ook net voor december onder de aandacht gebracht bij de medewerkers. De regeling relatiegeschenken is opgenomen in de Gedragscode van Elite, dat onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst.

#### **Procedure belangenconflicten**

Medewerkers van Elite zijn verplicht iedere situatie waarin de kans op een belangenconflict ontstaat intern te melden aan de Compliance Officer. In het geval van het signaleren van een onvermijdelijk belangenconflict, wordt de Compliance Officer hiervan op de hoogte gebracht. Compliance Officer zal in overleg met de Directie de melding onderzoeken en toetsen op het bestaan van mogelijke belangenconflicten. Meldingen worden tevens schriftelijk vastgelegd. Elite geeft daarbij aan hoe met het (potentiële) belangenconflict is omgegaan en/of mogelijk tot bekendmaking ervan is overgegaan. Gezien het specifieke karakter van belangenconflicten, zal Elite elke melding op individuele basis beoordelen. Indien er sprake is van een belangenconflict

van het Hoofd Risicomanager vindt overleg plaats met het Hoofd Portefeuillebeheer. En vice versa.

Indien, ondanks de door Elite getroffen organisatorische en administratieve maatregelen, een belangenconflict onvermijdelijk blijkt te zijn, zal Elite participanten hiervan op de hoogte brengen. Elite zal daarbij voldoende bijzonderheden vermelden zodat de participanten in staat worden gesteld met kennis van zaken een weloverwogen beslissing te nemen ten aanzien van de overeenkomst met Elite in verband waarmee het belangenconflict zich voordoet.

### **Vastlegging en rapportage van belangenconflicten**

Elite gaat over tot het bijhouden en regelmatig actualiseren van gegevens die betrekking hebben op de soorten door of namens haar verrichte werkzaamheden waarbij een belangenconflict is ontstaan, of in geval van een nog lopende werkzaamheid kan ontstaan dat een wezenlijk risico met zich brengt dat de belangen van een of meer fondsen of van de participanten in de fondsen worden geschaad. Een aantal overtredingen van de hiervoor genoemde wet- en regelgeving en documentatie kan worden gezien als incident. De verantwoordelijkheid voor de omgang met dergelijke incidenten ligt bij de Compliance Officer. De Compliance Officer kan besluiten om het incident op te nemen in het incidentenregister.

De Directie ontvangt frequent, en ten minste eenmaal per jaar, schriftelijke verslagen over de hierboven bedoelde werkzaamheden.

Ongeacht het hierboven genoemde en de maatregelen die in vorige alinea's zijn beschreven, beoogt Elite jaarlijks op directieniveau in aanwezigheid van de Compliance Officer een sessie te beleggen waarin zij mogelijk gevoelige (potentiële) belangenconflicten bespreekt en voor zover materieel vastlegt. In deze sessie evalueert en analyseert Elite of de getroffen maatregelen nog adequaat zijn om mogelijke belangenconflicten adequaat te adresseren en te mitigeren.