

THEMATICS AM – PROCEDURE DE GESTION DES CONFLITS D'INTERETS AU 19/12/2024

1. Introduction

Thematics AM offre des conseils en gestion de placements et des services de gestion d'actifs à divers clients. Au quotidien, Thematics AM peut rencontrer des conflits d'intérêts potentiels découlant de différentes sources (clients, stratégies de placement, structures de frais, entre autres). Lorsqu'elle agit en qualité de fiduciaire, Thematics AM doit à ses clients une obligation de loyauté. Cette politique vise à évaluer, gérer et, si possible, atténuer les conflits d'intérêts potentiels.

La Politique a pour objet :

- D'établir des mécanismes et des procédures qui permettent de cerner tout conflit d'intérêts perçu ou potentiel ;
- D'adopter des mesures permettant, dans la mesure du possible, d'éviter tout conflits d'intérêt ;
- De déterminer comment gérer les conflits d'intérêts qui ne peuvent être évités et, le cas échéant, en informer les clients ;
- De documenter adéquatement les mesures à prendre par Thematics AM en cas de conflit d'intérêts ; et
- De respecter les obligations réglementaires applicables à Thematics AM.

Tous les employés sont tenus de se familiariser avec ce document et tout autre document mentionné aux présentes, ainsi que d'examiner son incidence sur leurs activités et responsabilités particulières. Il incombe à chaque employé de reconnaître l'existence de conflits d'intérêts et de participer activement à leur identification et à leur gestion. Les conflits d'intérêts potentiels identifiés doivent d'abord être notifiés à la Conformité et à la Direction Exécutive afin de s'assurer que les mesures appropriées sont prises.

La présente politique fait l'objet d'un examen constant et est modifiée, ou de nouvelles politiques sont créées, au besoin, conformément à la réglementation, aux meilleures pratiques de place et à l'évolution des activités de Thematics AM.

2. Définition des conflits d'intérêts

Aux fins de la présente Politique, un intérêt désigne un avantage de toute nature, qu'il soit matériel ou immatériel, professionnel, commercial, financier ou personnel. Une situation de conflit d'intérêts est définie comme une situation dans laquelle des personnes physiques ou morales se trouvent, dans le cadre de leurs activités personnelles ou professionnelles, se trouvent face à un certain nombre d'intérêts différents qui pourraient les amener à agir d'une manière bénéfique à l'un de ces intérêts au détriment des autres (en particulier ceux des clients) et compromettre l'indépendance, la loyauté, l'impartialité et l'objectivité attendues de ces personnes dans la conduite de leurs activités personnelles ou professionnelles (les « conflits d'intérêts » ou les « conflits »). Un conflit d'intérêts peut être potentiel ou réel. Un conflit d'intérêts peut être transactionnel ou personnel.

Conflits d'intérêts réels

Dans le cadre de la conduite des affaires ou en raison de toute autre circonstance impliquant les parties prenantes de l'entité, une situation se présente où toutes les conditions sont réunies pour générer un conflit d'intérêts. Suite aux analyses effectuées sur les intérêts en jeu et leurs impacts, fondées sur les faits et les preuves, il est conclu qu'un conflit a eu lieu.

Conflits d'intérêts potentiels

Dans le cadre de la conduite des affaires ou en raison de toute autre circonstance impliquant les parties prenantes de l'entité, une situation se présente où toutes les conditions sont réunies pour générer un conflit d'intérêts. Suite aux analyses effectuées sur les intérêts en jeu et leurs impacts, fondées sur les faits et les preuves, il est conclu que le conflit ne s'est pas encore produit et demeure potentiel. En fonction de l'évolution de la situation, le conflit d'intérêts pourrait devenir réel ou rester potentiel.

Conflits d'intérêts transactionnels

Dans ce cas, une situation de conflit d'intérêts est définie comme une situation dans laquelle des personnes physiques ou morales se trouvent, dans le cadre de la conduite des affaires de NIM et de ses affiliés, soumises à un certain nombre d'intérêts divergents qui pourraient les amener à agir d'une manière favorable à l'un de ces intérêts au détriment de leurs clients ou de toute entité du groupe, mettant ainsi en péril l'indépendance, la loyauté, l'impartialité et l'objectivité attendues de ces personnes dans la conduite de leurs activités personnelles ou professionnelles.

Conflits d'intérêts personnels

Une situation dans laquelle la position occupée par un individu* au sein d'une entreprise interfère avec ses intérêts personnels et pourrait compromettre l'indépendance, la loyauté, l'impartialité et l'objectivité attendues de cette personne dans l'exercice de ses activités professionnelles au sein de l'entreprise.

*Fait notamment référence aux employés (y compris les contrats à durée déterminée, les stagiaires et les apprentis), aux dirigeants exécutifs et aux membres du conseil d'administration.

Thematics AM prendra toutes les mesures raisonnables pour identifier les conflits d'intérêts qui surviennent dans le cadre de ses activités, par exemple, les conflits d'intérêts entre :

- Thematics AM, ses Collaborateurs ou toute personne directement ou indirectement liée à Thematics AM par contrôle, et les fonds ou les clients ;
- Le fonds ou le client de ce fonds, et un autre fonds ou client de ce fonds ;
- Le fonds ou le client de ce fonds, et un autre fonds ou client de Thematics AM ;
- Deux clients de Thematics.

Un éventail de faits et de circonstances ou de « scénarios conflictuels » peut faire en sorte que Thematics AM agisse à l'encontre de l'intérêt supérieur de ses clients, sans que l'intention (ou le manque d'intention) de Thematics AM de causer un préjudice au client entre en compte.

Pour déterminer s'il y a ou pourrait y avoir un conflit d'intérêts, Thematics AM tient compte du fait que Thematics AM, un employé ou d'autres clients de Thematics AM :

- Sont susceptibles de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens du client ;
- A un intérêt dans le résultat d'un service fourni à un autre client ou d'une opération effectuée pour le compte du client, qui est distinct de l'intérêt du client ;
- A une motivation (notamment financière) pour favoriser l'intérêt d'un autre client ou groupe de clients plutôt que l'intérêt du client à qui le service est fourni ;
- Exerce les mêmes activités que le client ; et

- Sont susceptibles de recevoir (d'une partie autre que le client) une rémunération de toute nature, autre que les commissions ou les frais habituellement exigés pour ce service, relativement à un service fourni au client.

Thematics AM tiendra également compte des conflits d'intérêts qui peuvent découler de l'intégration des risques de durabilité dans ses processus, ses systèmes et ses contrôles internes et qui peuvent nuire aux intérêts des clients.

3. Gestion des conflits d'intérêts

3.1. Structure organisationnelle

Thematics AM maintient une structure organisationnelle qui facilite la gestion des conflits d'intérêts :

- Séparation des tâches : les lignes hiérarchiques sont séparées pour prévenir ou limiter les conflits d'intérêts entre la gestion de portefeuille et les équipes opérationnelles, y compris les fonctions de contrôle.
- Corpus procédural : Plusieurs procédures telles que le Code de déontologie, la procédure d'abus de marché, la procédure de rémunération, etc. contiennent des dispositions visant à traiter les conflits d'intérêts.
- Cartographie des conflits d'intérêts : liste/cartographie identifiant les situations qui donnent lieu à un conflit d'intérêts ou qui sont susceptibles d'en donner lieu (c'est-à-dire à la fois des conflits d'intérêts réels et potentiels) afin de cartographier les risques associés. Cette liste de conflits d'intérêts potentiels doit inclure des détails sur les procédures à suivre et les mesures à prendre afin de prévenir ou de gérer chaque conflit potentiel.
- Registre des conflits d'intérêts : inventaire identifiant et capturant les conflits d'intérêts réels. Le registre inclut les conflits d'intérêts personnels des employés, ainsi que ceux impliquant un membre du conseil d'administration. La notion de matérialité dans l'analyse et les enregistrements sera prise en compte (c'est-à-dire, ne consignant que les situations entraînant un risque matériel de préjudice aux intérêts des clients). Le registre précise les conflits d'intérêts et décrit les mesures prises pour gérer le conflit, ainsi que les moyens par lesquels le conflit est géré.

Les informations contenues dans la cartographie et le registre des conflits d'intérêts de Thematics AM facilitent l'identification, l'escalade et la gestion efficaces des conflits d'intérêts potentiels et fournissent un cadre de gestion des risques pour Thematics AM. Le registre et la cartographie sont situés sur le réseau.

- Contrôles de conformité et contrôle interne : comprend la vérification des exigences énoncées dans les procédures relatives au sujet des conflits d'intérêts.
- Formation régulière des employés : (au moins tous les 3 ans, idéalement chaque année). La fonction de conformité veille à ce qu'une liste des employés ayant reçu une formation soit tenue à jour sur le réseau.

Lorsqu'un conflit d'intérêts est inhérent ou inévitable, une opération ou une relation ne peut avoir lieu que si :

- La réglementation applicable le permet ou ne l'interdit pas,
- La direction exécutive ou la Conformité ont approuvé la transaction ou la relation,
- Le conflit sera divulgué au client et le consentement sera obtenu avant d'entreprendre des activités au nom du client.

- Sinon, Thematics AM peut décider séparément de ne pas offrir le service ou le produit particulier au client.

3.2. Affiliations externes et autres intérêts d'affaire

Thematics AM s'attend à ce que ses collaborateurs consacrent toute leur journée de travail à l'entreprise Thematics AM et à éviter tout emploi, position, association, liens étroits avec l'industrie ou investissements qui pourraient interférer ou sembler interférer avec l'exercice indépendant du jugement du collaborateur concernant l'intérêt supérieur de Thematics AM et de ses clients. Bien que Thematics AM autorise des intérêts d'affaire externes, les employés doivent obtenir l'approbation de la Conformité ou de la Direction générale avant de prendre une position externe. Tous les nouveaux employés doivent déclarer tout nouveau poste au début de leur emploi. Cela comprendrait toute activité commerciale ou non, rémunérée ou non, y compris les activités qui amèneraient la personne à interagir avec les personnes en position d'influence.

3.3. Cadeaux et divertissements

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'un collaborateur reçoit ou offre un cadeau ou un divertissement qui constitue une incitation inappropriée pour un collaborateur, un représentant tiers, un client ou un fournisseur à agir d'une certaine façon. THEMATICS AM ne permet pas l'offre ou l'acceptation de cadeaux ou de divertissements par un collaborateur à moins qu'ils ne soient raisonnables, non monétaires et à des fins commerciales légitimes.

Les cadeaux et divertissements peuvent comprendre :

- Tout objet, éventuellement sous forme d'objet publicitaire.
- Invitations gratuites ou à prix très réduit à des événements culturels, artistiques ou sportifs, voyages, etc.
- Remises sur les services proposés par la contrepartie.
- Invitations à des déjeuners, dîners ou autres réceptions d'affaires.

Les employés doivent déclarer ou, dans certains cas, demander une approbation préalable pour les cadeaux et les divertissements qui ne seront pas accordés si Thematics AM estime qu'ils donnent lieu à un conflit d'intérêts réel ou potentiel ou qu'ils sont inappropriés.

4. Enregistrement et conservation

Cette politique est soumise à des contrôles de second niveau conformément à la procédure Conformité et organisation du contrôle interne. La Conformité s'assurera notamment que :

- La procédure, la cartographie et le registre existent, sont mis à jour et adaptés à l'activité de l'entreprise,
- Les employés reçoivent régulièrement une formation à ce sujet.

La procédure relative aux conflits d'intérêts, la cartographie et le registre doivent être conservés pendant la période prescrite indiquée dans la procédure Books and records, à savoir pour un minimum de cinq ans à compter de la fin de l'exercice fiscal au cours duquel la dernière entrée a été effectuée dans le registre, ou pour une période plus longue si cela est exigé par le régulateur.

La procédure sera revue périodiquement, idéalement chaque année, et la procédure résumée mise à jour doit être publiée rapidement sur le site web de Thematics AM.

La cartographie sera révisée de manière continue et au moins une fois par an, et dans tous les cas :

- en cas de changement dans les activités/produits/organisations
 - en cas de nouveau conflit d'intérêts réel non mentionné dans la cartographie.
- Le registre sera également révisé de manière continue et au moins une fois par an.

5. Escalade et sanctions

En cas de déviation matérielle par rapport à cette procédure, le département de conformité doit justifier la déviation et l'escalader à la conformité de NIM, qui, si nécessaire, transmettra l'information au département de conformité central de Natixis.

Si les conflits d'intérêts ne sont pas correctement gérés, ils peuvent entraîner des dommages à la réputation, des litiges, des sanctions administratives (dont une censure) de la part des autorités réglementaires à l'encontre de Thematics AM, des organes de direction et des employés. Les employés peuvent également faire l'objet de mesures disciplinaires pour violation de l'une de leurs obligations relatives aux conflits d'intérêts.