



Aligning capital with purpose

Politique de traitement des conflits d'intérêts

Contexte

L'objectif de la présente politique en matière de conflits d'intérêts est de définir les exigences applicables à ATLAS RESPONSIBLE INVESTORS (ci-après " ATLAS ") en matière de conflits d'intérêts et de fournir des conseils sur ce que l'on attend des conflits qui peuvent survenir.

Avertissement

La politique d'ATLAS en matière d'identification et de gestion des conflits d'intérêts est basée sur les normes du secteur. Toutefois, certaines des dispositions ne seront applicables qu'à un stade ultérieur du développement d'ATLAS.

Contenu de la politique

1. Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les employés, y compris les cadres, les contractants et les détachés. ATLAS respecte le droit des employés à la vie privée et ne se préoccupe donc normalement pas de leur conduite en dehors du travail. Il peut toutefois y avoir un conflit potentiel entre la conduite personnelle d'un employé et ses obligations professionnelles envers la société, conflit qui doit être résolu de manière satisfaisante.

Il est rappelé à tous de toujours traiter les clients, contreparties, courtiers et autres tiers d'ATLAS de manière équitable, professionnelle et intègre.

2. Identifier les conflits

En tant qu'entité réglementée, ATLAS doit prendre toutes les mesures raisonnables pour identifier les conflits d'intérêts potentiels ou réels entre ATLAS et un client d'ATLAS ou entre un client et un autre client et un partenaire, un fournisseur ou une contrepartie.

Lors de l'identification d'un conflit d'intérêts, ATLAS identifie si le conflit potentiel affecte les employés, une entité du groupe ou toute autre personne concernée qui :

- serait susceptible 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 au client ou d'une transaction effectuée pour le compte du client qui est distinct de l'intérêt du client dans ce résultat ;
- a une incitation financière ou autre à favoriser l'intérêt d'un autre client ou groupe de clients au détriment de l'intérêt du client ;
- exerce la même activité que le client ; ou

- recevrait une incitation d'une personne autre que le client en relation avec un service fourni au client, sous forme d'argent, de biens ou de services, autre que la commission ou les honoraires standard pour ce service.

3. Gestion des conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts ou les conflits d'intérêts potentiels doivent être gérés rapidement et équitablement. ATLAS a mis en place les mesures suivantes pour gérer les conflits potentiels :

- L'accès aux informations sera contrôlé et se fera sur la base du "besoin de savoir". ATLAS mettra en place des barrières d'information (voir ci-dessous pour plus d'informations) sous la forme de barrières d'information physiques et électroniques afin de contrôler le flux d'informations entrant, entrant et sortant de la société ;
- Supervision séparée des personnes concernées dont les fonctions principales consistent à mener des activités pour le compte de clients dont les intérêts peuvent être en conflit, ou à leur fournir des services, ou qui représentent d'autres intérêts qui peuvent être en conflit, y compris ceux de la société ;
- Limiter l'exercice d'une influence induite sur la manière dont une personne concernée fournit des services ou des activités d'investissement ou auxiliaires ;
- Mise en œuvre d'une politique de négociation sur compte personnel qui spécifie les règles et procédures applicables aux transactions sur compte personnel des employés et des cadres d'ATLAS ;
- Une politique en matière de cadeaux et de divertissements est mise en œuvre et détaille les règles d'ATLAS concernant l'acceptation et l'offre de cadeaux et de divertissements ;
- Tous les employés recevront des informations sur leurs devoirs et obligations en matière d'abus de marché.
- Mesure prévue à un stade ultérieur du développement d'ATLAS : Mise en place de barrières d'information ou "murailles de Chine" pour empêcher la circulation induite d'informations privilégiées entre des fonctions incompatibles travaillant ensemble au développement d'ATLAS (analystes et gestionnaires de portefeuille en particulier).
- Une politique de rémunération, conforme au cadre réglementaire, et visant à promouvoir une gestion efficace des risques. Elle est basée sur les principes suivants :
 - équilibre entre les rémunérations fixes et variables
 - les performances sur plusieurs années sont prises en compte
 - un mécanisme de différé en place pour les rémunérations variables les plus importantes
- Un registre des conflits d'intérêts est tenu par Atlas.

4. Obstacles à l'information

4.1 Murs de Chine

ATLAS a mis en place ou prévoit de mettre en place des murailles de Chine qui s'appliquent à toutes les personnes travaillant sous son autorité, y compris les tiers et les prestataires de services. Chaque employé travaillant chez ATLAS sera traité comme un initié et remplira une déclaration annuelle des transactions sur les titres cotés et les comptes titres.

L'accès aux informations confidentielles est limité aux personnes qui ont un besoin approprié d'informations compatibles avec l'intérêt légitime d'un client ou d'ATLAS.

Il est essentiel que tous les employés connaissent et respectent ces barrières à l'information afin qu'ATLAS ne puisse jamais être accusée de faire un mauvais usage d'informations confidentielles ou privilégiées, qu'elles aient été confiées à ATLAS par des clients ou qu'elles concernent les activités d'un secteur d'activité particulier au sein d'ATLAS.

Les employés qui ont des doutes sur le statut ou la position des informations en leur possession ou auxquelles ils ont accès doivent consulter le RCCI.

4.2 Bonne pratique

Pour compléter l'utilisation des barrières d'information, le personnel devrait utiliser les bonnes pratiques suivantes :

- Utilisez des noms de projet ou des mots de code lorsque vous vous exprimez dans des lieux publics ou des zones non sécurisées de l'entreprise ;
- Utiliser les salles de réunion pour discuter d'informations confidentielles ou privilégiées ;
- Signaler tout conflit d'intérêt potentiel au RCCI ;
- Informez immédiatement le RCCI si vous pensez être en possession d'une information privilégiée, même si elle a été reçue par inadvertance ;
- Obtenir le consentement préalable d'un client si les informations confidentielles reçues doivent être partagées ou utilisées à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été données ;
- Notifier au RCCI d'ATLAS les noms des personnes identifiées comme initiés ;
- Protéger les informations confidentielles et privilégiées ;
- Informer les clients des procédures de l'entreprise, notamment des membres du personnel à contacter pour des raisons spécifiques.

4.3 Pratiques interdites

Les employés d'ATLAS doivent être avertis des pratiques interdites suivantes :

- Divulguer des informations confidentielles à toute personne qui n'a pas un besoin professionnel légitime de les connaître ;
- Divulguer des informations confidentielles à des tiers sans autorisation écrite préalable ;
- Violation de la confidentialité des informations relatives aux clients, y compris en interne ;
- Utiliser des informations confidentielles ou privilégiées de manière détournée pour traiter avec d'autres clients du même secteur ; ou
- Utiliser des informations confidentielles ou privilégiées à des fins personnelles.

L'ensemble de ces obligations est repris dans le code de conduite des affaires de la société de gestion, qui est remis au nouvel employé lors de sa prise de fonction.

5. Conflits potentiels

Les employés d'ATLAS doivent être conscients des conflits potentiels auxquels ATLAS peut être confronté et considérer les nouveaux événements à la lumière des conflits possibles, potentiels ou réalisés, notamment :

Conflits entre employés :

- Lorsque les intérêts personnels d'un employé entrent en conflit avec les intérêts d'ATLAS ou d'une contrepartie d'ATLAS ;

Conflits avec les homologues d'ATLAS :

- Lorsque les intérêts d'ATLAS et de ses contreparties sont en conflit direct ou plus généralement incompatibles ; ou
- Lorsque les intérêts de deux ou plusieurs contreparties sont soit en conflit direct, soit généralement incompatibles ;

Conflits internes :

- En cas de conflit d'intérêts entre ATLAS et ses entités liées ;
- Lorsque les intérêts d'ATLAS et d'entités externes sont en conflit ;
- Conflit pouvant survenir du fait que certains des administrateurs de la SICAV Atlas Responsible Investors sont également administrateurs délégués chez Atlas Responsible Investors.

Les employés doivent signaler sans délai tout conflit d'intérêts réel ou potentiel au RCCI ATLAS. Le RCCI examinera d'abord si un conflit d'intérêts potentiel ou réel existe.

Le RCCI consignera dans un registre formalisé le conflit d'intérêt soulevé, les mesures prises pour y remédier et les corrections envisagées pour l'éviter à l'avenir.

6. Divulgateion des conflits

Lorsqu'ATLAS considère que les dispositions en place pour gérer les conflits d'intérêts potentiels et/ou réels ne sont pas suffisantes pour éviter le conflit, elle informera le client ou la contrepartie concernée de la nature générale et/ou des sources du conflit d'intérêts avant d'entreprendre toute activité avec lui.

7. Refus d'agir



Lorsque la divulgation n'est pas jugée appropriée en raison du risque de préjudice pour les intérêts d'un client, ATLAS évaluera s'il est approprié de refuser d'agir pour le client.