

Résumé de la Politique en matière de conflits d'intérêts

17 Novembre 2021

En tant que gestionnaire d'actifs mondial, Janus Henderson Investors (« Janus Henderson ») a le devoir d'agir dans le meilleur intérêt des clients. Néanmoins, dans certains cas, Janus Henderson et ses employés peuvent avoir des relations ou des intérêts personnels, professionnels ou financiers qui entrent en conflit avec cette obligation. Janus Henderson a donc mis en place un Comité Éthique & Conflits (« CEC ») et a adopté une Politique en matière de Conflits d'Intérêts (la « Politique ») pour s'assurer que toutes les mesures appropriées sont prises afin d'identifier, d'éliminer ou de gérer tout conflit d'intérêts perçu, réel ou potentiel, survenant dans l'ensemble de l'organisation et susceptible d'avoir un effet négatif sur ses clients.

La Politique énonce certains principes fondamentaux et les processus relatifs aux conflits d'intérêt qui sont appliqués par Janus Henderson, ses filiales, ses sociétés affiliées et ses employés. La Politique s'appuie sur (et est complétée par) un certain nombre de politiques et procédures complémentaires qui traitent de problématiques plus spécifiques liées aux conflits d'intérêts, notamment le Code d'Éthique Personnel, la Politique Mondiale d'Incitation, la Politique de Meilleure Exécution, et la Politique d'Allocation et d'Exécution des Transactions.

Identification des conflits

En vertu de cette Politique, les employés sont tenus d'identifier et de divulguer tout conflit d'intérêts qui pourrait raisonnablement avoir un effet négatif sur les clients de Janus Henderson. Ces conflits d'intérêts peuvent être divulgués par le biais de questionnaires, de certifications, de formulaires de préapprobation ou d'autres moyens de communication *ad hoc*. Lors de l'identification de conflits, les employés sont invités à examiner, entre autres choses, si l'Entreprise ou un employé :

- est susceptible d'obtenir un gain financier, ou d'éviter une perte financière, au détriment des clients ;
- a un intérêt dans le résultat d'un service ou d'une transaction réalisés pour le compte du client, mais qui est distinct de l'intérêt du client ;
- a une incitation financière ou d'autre nature à favoriser un client par rapport à un autre ;
- exerce une activité similaire à celle du client ; ou
- reçoit ou recevra, d'une personne autre que le client, une rémunération au titre d'un service réalisé pour le client qui serait différente des commissions ou des frais standards facturés pour ce service.

Types et sources des conflits

Le département Conformité compile l'ensemble des conflits personnels se rapportant aux affiliations, relations et investissements des employés au sein d'un registre des conflits d'intérêts (le « Registre »), et l'ensemble des conflits organisationnels au sein d'une matrice des conflits d'intérêts (la « Matrice »). Le Registre et la Matrice forment ensemble la liste de l'ensemble des conflits et la synthèse des contrôles clés mis en place pour les traiter. Le Registre et la Matrice sont mis à jour en continu par le département Conformité et examinés de façon périodique par ce dernier, le CEC, et tout autre comité de surveillance de la division ou de l'activité au sein desquelles le conflit est survenu.

Même si le Registre et la Matrice sont confidentiels et réservés à un usage interne, sont présentés ci-dessous des exemples de conflits d'intérêts qui généralement existent dans le secteur de la gestion d'actifs et qui peuvent être gérés par un ensemble de mesures telles que discutées dans la section suivante.

- Le gestionnaire d'actifs peut détenir des investissements dans certains comptes ou peut recevoir des commissions plus élevées de certains comptes, ce qui peut l'inciter à privilégier ces comptes par rapport à d'autres lors de l'exécution de transactions, d'allocation d'opérations, d'agrégation d'ordres, d'allocation d'offre limitée ou de négociation croisée (pratiques collectivement appelées « side-by-side »).

- Le gestionnaire d'actifs peut recevoir des commissions de ses fonds ou comptes propriétaires ou de ses sociétés affiliées, ce qui peut l'inciter à orienter les investissements vers ces comptes, ou les investissements et les services vers ces sociétés affiliées.
- Le gestionnaire d'actifs peut détenir une position longue sur des titres dans un compte, et une position courte dans un autre compte.
- Le gestionnaire d'actifs peut être empêché de participer à certaines opérations en raison d'informations non publiques et confidentielles en sa possession, de limites de positions agrégées, ou d'autres restrictions imposées par ses affiliations.
- Le gestionnaire d'actifs peut avoir des relations professionnelles qui peuvent l'amener à privilégier celles-ci par rapport à d'autres en matière d'exercice des droits de vote, d'engagement de vendeurs et de prestataires de services, de sélection d'investissements et de pratiques « side-by-side ».
- Les employés peuvent investir à titre personnel dans des valeurs mobilières détenues par les clients, ou destinées à être détenues par ceux-ci.
- Les employés impliqués dans la gestion de portefeuille peuvent investir à titre personnel dans certains comptes ou peuvent recevoir une rémunération plus importante de certains comptes, ce qui peut les inciter à privilégier ces comptes sur d'autres du fait de pratiques « side-by-side ».

Gestion des conflits

Après avoir identifié un conflit d'intérêts, Janus Henderson évalue la nature et la gravité du conflit en question dans le but de prendre les mesures appropriées permettant de le résoudre. Pour élaborer des contrôles appropriés, le département Risques et Conformité travaille en collaboration avec la division dans laquelle le conflit d'intérêts est survenu, et si approprié avec tout comité de surveillance de la division ou d'une activité au sein desquelles le conflit est apparu. Janus Henderson n'accepte aucune affaire, n'exerce aucune activité, ni n'autorise aucune relation entraînant des conflits d'intérêts qui, selon l'Entreprise, ne peuvent être gérés efficacement ou sont autrement inacceptables. Les contrôles précis mis en place dépendent de la nature du conflit et des risques qu'il présente, mais comprennent généralement l'un ou plusieurs des éléments suivants :

- | | |
|-------------------------------------|---|
| • formation | • supervision séparée |
| • suivi | • séparation des tâches |
| • certifications | • élimination des liens de rémunération |
| • divulgation interne et récusation | • tests |
| • contrôle des informations | • évitement |
| • restrictions sur les activités | • divulgation externe |

Divuligation des conflits

Janus Henderson peut fournir aux clients les informations relatives aux conflits d'intérêts, quand cela est approprié et conforme à ses obligations contractuelles, réglementaires et juridiques. Dans tous les cas, Janus Henderson divulgue tous les conflits d'intérêts significatifs et tous les autres conflits lorsque les mesures mises en place pour les gérer apparaissent insuffisantes pour garantir avec un degré raisonnable de confiance que les risques de dommages aux intérêts des clients seront écartés. De telles divulgations décrivent la nature générale ou la source du conflit d'intérêts, expliquent au client les risques qui peuvent survenir du fait du conflit d'intérêts, et présentent les mesures prises par Janus Henderson pour atténuer ces risques de façon suffisamment détaillée afin de permettre au client de se forger une opinion éclairée. Avant de divulguer tout conflit d'intérêts, Janus Henderson cherchera de bonne foi à appliquer les contrôles visant à atténuer le conflit en question.