“TPIE” Politique de prévention et de gestion des conflits d’intérêts (COI)

Version 4.1

Janvier 2025

Classification: Public

Sommaire

1. Introduction
2. Définition
3. Champ d'application
4. Traitement des conflits d'intérêts
   A- Identification des conflits d'intérêts
   B- Dispositif de prévention et gestion des conflits d'intérêts
   C- Le registre des conflits d'intérêts
5. Rôles et responsabilités
6. Annexes
   A- Typologie des COI
   B- Mesures de prévention
   C- Mesures spécifiques aux systèmes de négociation SMN/SON

Classification: Public

"TPIE" Politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts (COI)

1.0 Introduction

Afin d'assurer la protection et la primauté des intérêts des clients et de respecter la réglementation applicable, TP ICAP (Europe) S.A. (**« TPIE »**) a mis en place une politique et des procédures visant à prévenir les situations de conflits d'intérêts et à remédier aux cas avérés de conflit.

TPIE est une société d'investissement française régulée par l'ACPR et l'AMF. Elle est une filiale du groupe TP ICAP, l'un des plus importants courtiers interbancaires qui agit en tant qu'intermédiaire sur les marchés financiers. Elle opère sur les plateformes de négociation MTF, OTF et SEF, ainsi que sur les marchés règlementés.

Pour assurer son activité, elle dispose des agréements de service d'investissement suivants :

- Réception et transmission d'ordres pour le compte de clients
- Exécution d'ordres pour le compte de clients
- Négociation pour compte propre
- Conseil d'investissement
- Placements d'instruments financiers sans engagement ferme
- Exploitation de systèmes multilatéraux de négociation (SMN)
- Exploitation de systèmes de négociation organisés (SON)

Dans le cadre de ses activités, TPIE n'offre à ses clients aucun service de compensation ou de garde ainsi que l'ouverture d'un compte de correspondant ou de banque privée.

TPIE intervient sur les trois lignes de métiers du groupe TP ICAP :

- « Global Broking », activité d'intermédiation interbancaire sur l'ensemble des instruments financiers et sur les trois types de modèle de courtage(Matched Principal, Name Give-up et Exchange Give-up) ;
- « Energy & Commodities » (E&C), autre activité d'intermédiation, notamment sur les produits physiques et dérivés de marchandises, de métaux précieux, d'énergie et d'émission pour des clients producteurs (raffineries, etc…) et distributeurs ;
- « Liquidnet », anciennement « Agency Execution » ou « Institutional Services », ayant vocation à diversifier la clientèle du groupe en servant les clients dits « finaux » (« buy-side ») sur une large classe d'actifs et de services

Ce document a pour objet de présenter l'approche de TPIE en matière d'identification, de prévention et de gestion des conflits d'intérêts qui pourraient apparaître dans l'exercice de ses activités, incluant les conflits d'intérêts pouvant survenir dans le contexte de MIF II (Directive 2014/65/UE du Parlement Européen et du Conseil concernant les marchés d'instruments financiers).

Il vise à définir les principes qui doivent être suivis par les parties prenantes concernées au sein de TPIE à différents niveaux, afin d'identifier, de prévenir ou de gérer les conflits d'intérêts. Il

Classification: Public

spécifie les différents rôles et responsabilités de chaque partie prenante au sein de processus définis.

2.0 Définition

Un conflit d'intérêts est une situation où une ou plusieurs personnes ou entités ont des intérêts contradictoires et le fait de servir un intérêt peut porter préjudice à un autre. La présente politique s'applique dans la mesure où un conflit d'intérêts entraîne un ou plusieurs des risques suivants :

- TPIE et/ou un de ses salariés ne se conforme pas aux obligations légales ou réglementaires ;
- Le manquement de TPIE et/ou d'un de ses salariés à une obligation de diligence, de confiance ou de loyauté envers une autre personne ou entité telle qu'un client ;
- Le jugement professionnel et l'objectivité d'un salarié sont compromis et/ou entravent l'exercice correct de ses fonctions et responsabilités ;
- Un salarié se livrant à une conduite contraire à l'éthique ou aux règles internes ; et/ou
- L'obtention par TPIE d'un avantage ou d'un traitement indu ou donnant lieu à l'apparence d'une irrégularité ou d'une atteinte à la réputation, y compris en ce qui concerne la manière dont les affaires sont attribuées à TPIE ou par TPIE.

Un conflit d'intérêts en vertu de la présente politique est :

- un conflit d'intérêts avéré : c'est-à-dire un conflit d'intérêts qui est survenu ;
- un conflit d'intérêts potentiel : c'est-à-dire un conflit d'intérêts qui peut survenir dans des circonstances particulières envisagées ;
- un conflit d'intérêts perçu : c'est-à-dire une situation qui peut donner lieu à la perception d'un conflit d'intérêts.

Le fait de ne pas identifier et de ne pas gérer correctement les conflits d'intérêts pourrait entraîner des conséquences négatives pour les clients, la société et son personnel, telles que des atteintes à la réputation. Des sanctions réglementaires et le risque de litiges pourraient également en découler.

NB : dans le cadre de cette politique, un « client » peut être une personne morale agissant en tant que client ou contrepartie.

Pour faciliter l'identification des conflits d'intérêts, les annexes comprennent des listes non limitatives et non exhaustives :

- des relations où des conflits d'intérêts peuvent survenir ;
- des scenarios de conflits d'intérêts ;
- un échantillon d'exemples précis de circonstances dans lesquelles ces conflits d'intérêts apparaissent.

3.0 Champ d'application

Classification: Public

Cette politique s'applique à TPIE et ses cinq succursales internationales (Madrid, Amsterdam, Copenhague, Francfort, Londres et Bergen). L'ensemble des succursales doivent se conformer aux principes et aux règles minimales imposées par cette politique. Elles peuvent néanmoins adopter des procédures plus strictes que celles prévues dans cette politique dans le but de se conformer à un droit national plus contraignant.

Cette politique vise à prévenir les conflits d'intérêts qui pourraient survenir entre TPIE et ses clients ou prestataires externes (le cas échéant), lors de la prestation de services d'investissement et de services connexes visés par la directive MIF II, mais aussi d'autres prestations non visées par MIF II, ou d'une combinaison de ces services.

Les conflits d'intérêts peuvent résulter des différentes activités que TPIE peut exercer.

Ils peuvent également apparaître dans les relations entre les actionnaires et la société, entre les dirigeants (exécutifs et non exécutifs) et la société, et plus généralement entre la société et sa maison mère, ses succursales internationales ou d'autres entreprises liées, dans le cadre de transactions intragroupes.

Dans la mise en œuvre de mesures de gestion des risques, il est tenu compte du fait que les conflits d'intérêts peuvent naître non seulement des relations personnelles ou professionnelles actuelles des collaborateurs de TPIE, mais également de relations personnelles ou professionnelles antérieures (passé récent : cinq ans). Cette politique couvre également les prestataires externes qui agissent ou pourraient agir pour le compte de TPIE.

4.0 Traitement des conflits d'intérêts

A- Identification des conflits d'intérêts

Au sein de TPIE, une cartographie est établie afin d'identifier les éventuels conflits d'intérêts qui pourraient se produire directement ou indirectement entre les différentes activités exercées ou services offerts par TPIE ou avec les prestataires/ fournisseurs.

Pour la réalisation de cette cartographie, l'identification des situations potentielles de conflits d'intérêts se base sur les textes réglementaires et sur le respect des principes en matière de primauté des intérêts de la clientèle, d'équité dans le traitement des clients, de séparation des métiers et d'indépendance des fonctions.

De manière générale, pour identifier si un conflit d'intérêts est susceptible de se produire, TPIE (ou une personne directement ou indirectement liée) s'assure qu'elle ne se trouve pas dans l'une des situations suivantes :

- être incitée, pour des raisons financières (ou autres) à privilégier les intérêts d'un prestataire / fournisseur au détriment de la société;
- être susceptible de réaliser un gain ou d'éviter une perte au détriment du client;
- avoir un intérêt dans le résultat du service fourni au client, ou d'une transaction réalisée pour le compte de celui-ci, qui est différent de l'intérêt du client dans ce résultat;
- être incitée, pour des raisons financières (ou autres) à privilégier les intérêts d'un autre client ou groupe de clients par rapport à ceux du client concerné;

Classification: Public

- recevoir d'une personne autre que le client une incitation en relation avec le service fourni au client, sous la forme de services ou d'avantages monétaires ou non monétaires.

1- Cartographie de scénarii de potentiels COI

L'identification des conflits d'intérêts doit être effectuée au niveau de TPIE.

TPIE doit pour cela élaborer son propre système d'identification afin de gérer les nouvelles situations de conflits d'intérêts et compléter la cartographie globale du groupe TP ICAP . En effet, des situations potentielles de conflits d'intérêts impactant différentes entités peuvent apparaître et doivent être identifiées par le Groupe.

La cartographie de TPIE intègre la cartographie globale du Groupe qui consiste en un exercice intra-groupe de recensement des situations potentielles qui peuvent se produire ou sont susceptibles de se produire.

La liste des COI ainsi établie est un outil précieux pour s'assurer que les mesures d'organisation et de vigilance sont correctement mises en œuvre afin de prévenir et de gérer l'exhaustivité des conflits d'intérêts et que les contrôles afférents sont adaptés.

Dans la mesure où l'identification des conflits d'intérêts, qui est par nature un processus dynamique, requiert la mise à jour de la liste des scénarii de conflits d'intérêts possibles des mises à jour annuelles ou ponctuelles en fonction de nécessités spécifiques (changements organisationnels, nouveaux produits…) seront effectuées. Il appartient à la Direction de la Conformité de gérer et d'entretenir la liste des scénarii.

Pour chaque situation potentielle de conflits d'intérêts un processus de prévention sera précisé. Dans des cas spécifiques, des contrôles pourraient être mis en place pour s'assurer que le potentiel conflit d'intérêts identifié ne se matérialise pas.

2- Approche au cas par cas

Outre le traitement des conflits d'intérêts qui ont été préalablement identifiés, le dispositif prend également en compte les conflits d'intérêts qui surviennent de manière inattendue en relation avec un évènement unique (par exemple une transaction, la sélection d'un prestataire de services etc.)

Les conflits d'intérêts potentiels

Le desk ou le département en charge de l'activité doit effectuer une première analyse des conflits d'intérêts potentiels et doit porter une attention spécifique aux conflits d'intérêts transversaux qui pourraient survenir (entre différentes entités ou différentes lignes métiers/desks).

La Direction de la Conformité doit être impliquée dans l'analyse de l'ensemble des opérations pouvant conduire à des situations potentielles de conflits d'intérêts :

- Au niveau des transactions liées à des clients;

Classification: Public

- Au sein du comité nouveaux produits afin d'analyser les critères de sélection des nouvelles plateformes /nouveaux produits ;
- A l'occasion de questions / cas soulevés par les opérationnels au fil de l'eau concernant des transactions.

La Direction de la Conformité veillera à ce que les potentiels conflits d'intérêts remontés ne se matérialisent pas, et si c'est le cas, se rapprochera des départements/desks ou personnes concernées afin de gérer au mieux le conflit pour les différentes parties.

Les conflits d'intérêts avérés

Lorsque le conflit d'intérêts est déjà prévu au sein de la cartographie des conflits d'intérêts potentiels, TPIE adopte une solution en conformité avec cette dernière.

Si le conflit n'a pas encore été traité dans le passé ou s'il n'est pas recensé dans la cartographie avec des mesures de prévention et de gestion liées, la conformité adoptera une solution en ayant recours aux procédures ou mesures appropriées (cf. partie « Traitement des situations de conflits d'intérêts et information des clients »).

Dans un tel cas, le registre des conflits d'intérêts devra être complété (cf. partie « Registre des COI »).

Si le conflit d'intérêts potentiel concerne plusieurs lignes métiers/desks et plusieurs entités, il sera de la responsabilité du Directeur de la Conformité EMEA de s'assurer que les mesures adéquates ont été mises en œuvre.

Le Responsable de la Conformité de TPIE est habilité à :

- obtenir toutes les informations nécessaires afin d'analyser les situations potentielles de conflits d'intérêts. Il est ainsi autorisé à demander les procès-verbaux des différents comités opérationnels ;
- soumettre à la direction de TPIE des cas spécifiques s'il estime que ceux-ci doivent faire l'objet d'une analyse approfondie.

B- Dispositif de prévention et gestion des conflits d'intérêts

1- Une politique en vigueur

TPIE établit et maintien une politique appropriée en matière de gestion des conflits d'intérêts. Cette politique est effective et proportionnelle à l'envergure et à l'organisation de la société et en adéquation avec la nature, l'échelle et la complexité de ses activités, à savoir :

- Conseil en investissement : TPIE peut fournir un service de conseil en investissement à ses clients. Un potentiel conflits d'intérêts peut survenir à cet effet entre la divergence d'intérêts des clients, des courtiers et ceux de la société. A cet effet, TPIE a mis en place des politiques, des procédures et des contrôles spécifiques afin d'atténuer les risques sur cette activité.

Classification: Public

- Activité de placement : lors de la souscription ou du placement d'instruments financiers, il existe des conflits potentiels entre les intérêts du client, ceux de l'émetteur et ceux de TPIE. Afin d'atténuer ces risques, il existe une séparation stricte entre les départements en charge de l'origination et de la vente de l'instrument émis.
- Recherche : TPIE fournit un service de recherche qui représente une partie limitée de son activité globale. Au cours de la recherche, un conflit peut survenir entre la nécessité de mener une recherche claire, équitable et non trompeuse et les intérêts d'un client. Avant d'être publiés, tous les rapports de recherche sont revus par un analyste superviseur afin de confirmer leur conformité avec les directives éditoriales et les exigences réglementaires. TPIE maintient également une séparation organisationnelle et physique au sein des locaux entre les auteurs des rapports de recherche et le personnel chargé d'autres services.
- Programme de solidarité et de charité : TPIE et son desk de produits structurés, opère un programme solidaire, pour lequel certaines opérations peuvent donner lieu au versement d'un don à une association. Pour chaque opération concernée, un don est versé par TPIE à un certain nombre d'associations susceptibles de recevoir le don, sachant que les clients ont la possibilité de choisir eux-mêmes l'association bénéficiaire. Dans le cadre de sa volonté d'atténuer les risques liés aux potentiels conflits d'intérêts et d'encadrement stricte de cette activité, TPIE a mis en place une procédure d'éligibilité à laquelle sont soumises les associations sélectionnées.

Cette politique définit les règles déontologiques que les salariés doivent respecter afin d'identifier, de prévenir et de gérer les conflits d'intérêts.

Une description succincte de cette politique doit être fournie à un client (potentiel) en temps voulu, avant que celui-ci ne soit lié par un contrat (de prestation de services d'investissement).

La politique doit être évaluée et examinée périodiquement (a minima une fois par an), et des mesures appropriées doivent être prises pour remédier à d'éventuelles défaillances.

2- Les barrières à l'information

TPIE a mis en place des mesures destinées à la prévention d'échanges ou d'usage inappropriés d'informations confidentielles. Selon la nature de l'information et les activités concernées, des barrières à l'information doivent être mises en place autour et/ou entre des départements spécifiques, autour et/ou entre une personne donnée ou un groupe de personnes.

Une information confidentielle s'entend comme une information détenue par la société concernant ses clients ou d'autres tiers, obtenue par un collaborateur dans l'exercice ou le cadre de ses fonctions au sein de la société et qui a une valeur pour la société ou à propos de laquelle la société et/ou toute société de son groupe est tenue à la confidentialité.

Ces barrières à l'information ont pour objet de prévenir la circulation indue d'informations confidentielles afin d'en limiter la communication aux seules personnes qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions. Ces mesures prévoient l'organisation conduisant à la séparation des différentes activités concernées et les conditions dans lesquelles le Responsable de Conformité ou toute personne ayant délégation peut autoriser la transmission d'une information privilégiée d'un service à un autre ou le concours, au bénéfice d'un service, d'un

Classification: Public

collaborateur d'un autre service. Elles s'appuient sur des dispositions organisationnelles, telles que :

- La séparation des activités et de leur rattachement hiérarchique ;
- La restriction ou l'interdiction de l'accès aux informations.

La Direction de la Conformité veille particulièrement au contrôle de l'échange d'informations entre des personnes concernées exerçant des activités différentes, dans le cadre duquel un conflit d'intérêts risque de se poser en ce sens que l'échange de ces informations est susceptible de nuire aux intérêts d'un ou plusieurs clients.

Ces mesures peuvent se traduire concrètement par la mise en place de barrières à l'information, cercle de confidentialité et / ou liste d'initiés, gérés au travers d'un outil avec l'existence d'un contrôle mené par la direction de la conformité.

3- Cas spécifique du lieu de travail et du travail à distance

Les employés de TPIE ont la possibilité de fournir leur prestation de travail à distance. Pour ce faire, les employés devront respecter les critères d'admissibilité au télétravail (référence à la politique groupe en vigueur « EMEA Flexibility Working Policy ») et ses modalités d'application (l'employé en télétravail a les mêmes obligations que les autres employés (respect des règles de confidentialité et de sécurité, …)).

La possibilité du travail à distance s'applique à tous les employés de TPIE. Nous rappelons néanmoins qu'un opérateur de la salle des marchés ne peut être autorisé à conclure des transactions d'un endroit autre que la salle des marchés que dans des circonstances exceptionnelles et en conformité avec la politique pré-citée.

4- La sensibilisation des collaborateurs

La politique en matière de conflits d'intérêts ainsi que les règles et procédures spécifiques qui en découlent constituent le sujet d'une formation adaptée, permettant aux salariés d'avoir une connaissance appropriée de leurs obligations professionnelles, de la règlementation applicable à leurs activités et de leurs responsabilités vis-à-vis des clients.

5- Traitement des situations de conflits d'intérêts et information des clients

Traitement des situations de conflits d'intérêts

Les salariés de TPIE sont tenus de déclarer sans délai à la Direction de la Conformité toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts ou ayant déjà causé un conflit d'intérêts.

Lorsqu'un conflit d'intérêt est détecté à l'occasion d'une transaction, l'une des mesures ci-après est prise :

- S'abstenir de voter lorsque le pouvoir d'appréciation ou de décision du dirigeant (membre de la direction ou membre du conseil d'administration) peut être influencé ou altéré, dans son indépendance ou son intégrité, par des considérations d'ordre personnel ou par un pouvoir de pression émanant d'un tiers ;

Classification: Public

- Décliner l'opération/transaction si la situation comporte un risque de conflit d'intérêts particulièrement critique, et pour lequel TPIE estime que le dispositif en place n'est pas suffisant pour pouvoir gérer cette situation de façon satisfaisante ;
- Accepter l'opération/transaction si le dispositif mis en œuvre est suffisamment solide pour pouvoir gérer la situation dans le respect des intérêts des clients concernés. Approbation donnée par la Direction de la Conformité.

Dans des cas spécifiques des barrières à l'information seront mises en place pour renforcer le dispositif.

Informations aux clients

Si les mesures organisationnelles visant à gérer les conflits d'intérêts s'avèrent insuffisantes pour pouvoir raisonnablement considérer que le risque de porter atteinte aux intérêts d'un client ou plusieursclients sera évité, TPIE doit informer clairement le(s) client(s) concerné(s) de la nature générale et/ou des sources des conflits d'intérêts, ainsi que des mesures prises pour limiter ce risque, avant d'agir en leur nom.

La communication doit comporter les informations suivantes :

- Une indication claire que les dispositions organisationnelles et administratives prises par TPIE 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 ;
- Une description spécifique du conflit d'intérêts se produisant dans le cadre de la fourniture des services d'investissement et/ou auxiliaires, en tenant compte de la nature du client destinataire de la communication. Cette description explique la nature générale et les sources de conflits d'intérêts, ainsi que les risques encourus par le client en conséquence du conflit d'intérêts et les mesures prises pour atténuer ces risques.

Le consentement du client doit être obtenu s'il existe un risque que le dispositif ne soit pas satisfaisant mais que la situation n'est pas considérée comme critique. Les informations concernant les conflits d'intérêts non maîtrisables doivent être communiquées sur un support durable.

NB : On entend par support durable tout instrument permettant à un client de stocker des informations qui lui sont adressées personnellement, d'une manière qui permet de s'y reporter aisément à l'avenir pendant un laps de temps adapté aux fins auxquelles les informations sont destinées et qui permet la reproduction à l'identique des informations stockées.

C- Le registre des conflits d'intérêts

La Direction de la Conformité tient à jour un registre des conflits d'intérêts sur la base des informations qui lui sont transmises. Ce registre recense les conflits d'intérêts qui se sont effectivement présentés et qui comportent un risque de porter préjudice aux intérêts d'un ou de plusieurs clients. Le registre ne doit pas être confondu avec la cartographie des conflits d'intérêts qui englobe un aperçu des potentiels conflits d'intérêts pouvant survenir. Le registre des conflits d'intérêts est l'endroit où sont consignés les conflits d'intérêts se manifestant dans la pratique.

Outre le fait de contenir toutes les situations nouvelles de conflits d'intérêts qui n'étaient pas connues auparavant, le registre doit également détailler les solutions apportées par TPIE afin de

Classification: Public

remédier au conflit d'intérêts (incluant le cas où TPIE doit informer le client de l'existence de conflits d'intérêts).

Les inscriptions au registre des conflits d'intérêts peuvent donner lieu à une mise à jour de la liste des conflits d'intérêts potentiels. Chacune des succursales de TPIE alimentera via un reporting spécifique la Direction de la Conformité de TPIE afin d'enrichir la cartographie globale avec les nouveaux cas.

La Direction de TPIE reçoit, à intervalle fréquent et au moins une fois par an, des rapports écrits sur la tenue et l'actualisation du registre des conflits d'intérêts (rapporté au sein du RCC – Risk & Compliance Committee et/ou du Conseil d'administration de TPIE).

5.0 Rôles et responsabilités

TPIE doit veiller à la mise en œuvre de la présente politique et des mesures opérationnelles afférentes contenues dans ce document. Chacune des succursales de TPIE met également en œuvre un système de contrôle interne, qui permet l'identification des situations pouvant donner lieu à des conflits d'intérêts.

Il est de la responsabilité de TPIE de s'assurer que ses systèmes, contrôles et procédures sont robustes et appropriés afin d'identifier, de prévenir et de gérer tout conflit d'intérêts pouvant survenir, et de s'assurer, que ces dispositifs fonctionnent effectivement. Le résultat des processus d'identification des conflits d'intérêts et des évaluations est soumis à la Direction. En outre, les conflits impactant des lignes métiers ou des départements peuvent être portés à la connaissance de celle-ci si nécessaire.

La Direction de la Conformité de TPIE est responsable de l'application de la politique de gestion des conflits d'intérêts et des mesures globales, règles et procédures qui en découlent. Elle assure par ailleurs des contrôles sur le respect de ces principes. Enfin, elle veille à ce que les salariés soient sensibilisés à la gestion des conflits d'intérêts, en dispensant des formations qui détaillent les règles et procédures en la matière.

La direction de chaque ligne métier (Départements, Responsables d'activité) est le premier garant au niveau de l'identification et de la gestion des risques de conflits d'intérêts, avec le support et le conseil de la Direction de la Conformité.

TPIE a mis en place des processus internes d'escalade des conflits d'intérêts, chaque ligne métier ayant la responsabilité de définir et de documenter ses processus respectifs en vertu du cadre d'information sur les conflits d'intérêts. Les processus d'escalade sont nécessaires pour permettre de remonter un conflit d'intérêts en temps opportun, l'examiner à un niveau de responsabilité adéquat par les intervenants idoines pour parvenir à une résolution appropriée.

Les politiques et procédures sont régulièrement revues et actualisées en fonction des modifications réglementaires et des changements dans le cadre des activités exercées.

6.0 Annexes

Classification: Public

A- Typologie des COI

1- Relations

Des mesures d'atténuation doivent être adoptées pour les situations (ou relations) suivantes dans lesquelles des conflits d'intérêts peuvent survenir :

- relations personnelles ou professionnelles avec des parties intéressées externes (par exemple, association avec des fournisseurs ou consultants ou autres prestataires de services d'importance significative);
- relations personnelles ou professionnelles avec un salarié de la société (par exemple, relations familiales);
- autre emploi et emploi antérieur dans le passé récent (cinq ans) ;
- dons caritatifs, et
- influence politique ou relations politiques.

2- Scénarii et exemples spécifiques

Une liste non-exhaustive de scénarii possibles de conflits d'intérêts est détaillée ci-dessous.

Conflits d'intérêts liés aux clients

Les cas de conflits d'intérêts liés aux clients :

- Est susceptible de réaliser un gain inapproprié ou d'éviter une perte financière au détriment du client ;
- A un intérêt dans le résultat d'un service fourni à un client qui est différent de l'intérêt du client dans ce résultat ;
- A un intérêt financier ou autre à favoriser les intérêts d'un client ou d'un groupe de clients par rapport aux intérêts de TPIE ;
- Exerce les mêmes activités qu'un client ;
- Reçoit ou recevra d'une personne (autre que le client) une incitation en lien avec un service fourni au client, sous forme d'avantages financiers, de cadeaux ou de faveurs, autre qu'une commission ou une rémunération standard pour ce service.

Conflits d'intérêts liés à l'entreprise

Les conflits d'intérêts liés à la société :

- L'intérêt d'un salarié ou d'un administrateur pour le résultat d'une activité qui diffère de celui de TPIE ;
- Un salarié ou un administrateur (ou, le cas échéant, un membre de la famille ou une relation personnelle étroite) reçoit un avantage financier ou autre avantage important, de nature inappropriée, découlant de son poste chez TPIE ;
- Un salarié ou un administrateur a la possibilité d'influencer TPIE en signant des contrats ou en prenant des décisions administratives et autres décisions importantes d'une manière qui entraîne un gain ou un avantage personnel pour le salarié ou un membre de sa famille ou une relation personnelle étroite ;
- L'intérêt financier ou autre d'un salarié ou d'un administrateur ou son engagement antérieur dans une entreprise, une activité ou une relation avec une autre personne,

Classification: Public

compromet ou pourrait compromettre son jugement ou son objectivité dans l'exercice de ses fonctions et responsabilités envers TPIE ;
- Un salarié ou un administrateur favorise les intérêts d'une ligne d'activité de TPIE par rapport à ceux d'une autre ligne d'activité de TPIE, qui sont incompatibles avec les meilleurs intérêts de TPIE, y compris en ce qui concerne le choix des fournisseurs ;
- Un conflit d'intérêts survient dans le cadre d'une opération ou d'un arrangement conclu entre TPIE et un actionnaire important ou entre des entités du groupe TP ICAP en raison de la relation étroite entre les parties.

Exemples spécifiques de conflits d'intérêts

Ci-dessous un échantillon d'exemples précis d'opérations et d'activités de TPIE qui peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts et qui nécessitent une gestion, une atténuation ou une prévention appropriées.

- **Famille / Relation personnelle étroite**

Un conflit d'intérêts peut survenir entre TPIE, un salarié, client ou un fournisseur si un membre du personnel traite avec des personnes qui sont des membres de la famille ou des relations personnelles étroites dans l'exercice de ses fonctions pour TPIE ou en son nom, car ces éléments peuvent compromettre ou remettre en question le jugement et l'objectivité du collaborateur dans l'exercice de ses fonctions et vis-à-vis de ses responsabilités envers TPIE et/ou ses clients.

Ce type d'opérations peut nuire à la réputation de TPIE, dans le sens où elle donne l'impression de commettre une irrégularité dans l'attribution des contrats.

- **Cadeaux et avantages reçus**

Un conflit d'intérêts peut survenir entre un salarié de TPIE, un client ou un tiers si un membre du personnel reçoit des cadeaux et/ou des avantages qui peuvent inciter de manière inappropriée le membre du personnel à agir d'une manière qui peut être contraire aux intérêts de TPIE, du client et/ou d'un tiers.

- **Relation avec un tiers**

Un conflit d'intérêts peut survenir entre TPIE, un client et un tiers si TPIE reçoit de ce tiers ou lui donne (ce qui peut inclure d'autres institutions financières, fournisseurs ou prestataires externes) des incitations ou d'autres types d'avantages non pécuniaires (en échange, par exemple, d'une présentation et/ou d'une recommandation mutuelle de clients), car ces arrangements peuvent entraîner le risque que TPIE ou le tiers donne des conseils ou des recommandations (y compris la promotion de produits ou services particuliers) qui découlent de considérations commerciales issues des incitations données plutôt que du meilleur intérêt du client.

Dans ce type de situation, TPIE ou le tiers est encouragé à agir d'une manière incompatible ou différente de celle qui est dans l'intérêt du client.

B- Mesures de prévention

1- Approbation des nouveaux produits-services

Classification: Public

Afin de veiller au contrôle des risques pouvant naître avec l'utilisation de nouveaux produits-services, TPIE applique la procédure Groupeétablissant un processus d'approbation des nouveaux produits-services (cf. procédure CMF en vigueur). Lorsque TPIE est une entité impactée par ces nouveaux produits, il appartient alors au management de TPIE de s'assurer de la correcte mise en place de cette nouvelle activité en conformité avec les règles de l'entité légale.

2- Transactions personnelles

TPIE a mis en œuvre un dispositif de surveillance des transactions personnelles des collaborateurs ayant accès à des informations sensibles ou privilégiées, ou bien intervenant dans des activités susceptibles de donner lieu à conflit d'intérêts. Les collaborateurs visés par ces mesures sont recensés par la direction de la Conformité et reçoivent, le jour de leur inscription sur la liste des personnes concernées (puis au moins annuellement), des informations sur les obligations liées à ce statut.

3- Politique de rémunération

Au-delà de la politique de rémunération de TPICAP (« EMEA Remuneration Policies »), des règles particulières s'appliquent aux acteurs de TPIE qui prennent une part active dans la gestion de la société ainsi qu'aux salariés dont l'activité a une incidence matérielle significative sur le profil de risque de la société. En effet, il est obligatoire pour un acteur de TPIE se trouvant dans une situation de conflits d'intérêts de ne pas participer aux débats, aux votes et aux décisions des sujets concernés. A titre d'exemple, dans le cas où le conseil d'administration est amené à prendre une décision concernant la rémunération du Directeur général de la société, ce dernier doit alors se déporter de tout débat, vote , etc.

Ces règles concernent principalement les populations suivantes :

- Les membres exécutifs du Conseil d'Administration ;
- Les membres de l'organe de direction ;
- Les personnes exerçant une fonction de contrôle dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de TPIE et du groupe ;
- Les professionnels de marché dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de TPIE et du groupe.

4- Avantages ou incitations

La recherche

En tant que « Prestataire de services d'investissement », TPIE doit surveiller les incitations reçues et veiller à ce qu'elles ne créent pas de conflit d'intérêts.

La recherche fait partie de ces incitations. Elle est définie comme étant :

- Un matériel ou service de recherche portant sur un ou plusieurs instruments financiers, sur d'autres actifs ou sur des émetteurs actuels et émetteurs potentiels d'instruments financiers ou du matériel ou des services de recherche étroitement liés à un secteur ou à un marché spécifique permettant ainsi de se former une opinion sur les instruments financiers, les actifs ou les émetteurs de ce secteur ou de ce marché ;

Classification: Public

- Ce matériel ou service recommande ou suggère explicitement ou implicitement une stratégie d'investissement et formule un avis étayé sur la valeur ou le prix actuel ou futur des instruments ou actifs considérés, ou contient une analyse et des éclairages originaux et formule des conclusions sur la base d'informations existantes ou nouvelles pouvant servir à guider une stratégie d'investissement ou pouvant par leur pertinence apporter une valeur ajoutée aux décisions prises par l'entreprise d'investissement pour le compte de ses clients.

La politique interne liée à la recherche détaille les actions à mener pour évaluer si les documents ou services reçus peuvent constituer de la recherche au sens de MIF II, en tant qu'avantages non monétaires mineurs acceptables. Ces avantages sont raisonnables, proportionnés et d'une telle ampleur qu'ils sont peu susceptibles d'influencer le comportement des entités opérationnelles concernées, d'une manière qui serait préjudiciable aux intérêts des clients.

Acceptation / octroi de cadeaux, faveurs et invitations

Notre politique anti-corruption en vigueur et son code de conduite, fixent les comportements à adopter par les salariés de TPIE, dans la situation de donner ou de recevoir à / d'un tiers un cadeau, une invitation ou autre avantage. Notre manuel de conformité en précise les autorisations préalables éventuelles requises, selon le montant de l'avantage reçu ou donné.

Chacun des salariés de la société est tenu de ne pas accepter (ni de solliciter) de cadeau, de faveur, d'invitation ou d'autre avantage pour lui-même ou pour un membre de sa famille, venant de personnes ou de sociétés avec lesquelles la société est en relation d'affaires ou susceptible d'entrer en relation d'affaires, si ce geste peut influer (ou paraître influer) sur son impartialité professionnelle.

Il convient d'apprécier avec attention le moment auquel le cadeau est proposé au collaborateur pour, le cas échéant, interdire son acceptation, sans considération de seuils. En effet, si le cadeau est offert au collaborateur au moment de l'évaluation par celui-ci de l'opportunité d'entrer en relation d'affaires avec le tiers (client ou fournisseur en cas d'appel d'offres par exemple), il est évident que l'impartialité professionnelle du collaborateur est alors influencée.

5- Expertise des dirigeants et mandats externes

Conformément aux différentes réglementations, les administrateurs, les membres de la direction, les responsables de fonctions de contrôle indépendantes et les dirigeants effectifs des établissements financiers doivent disposer de l'expertise et de l'honorabilité professionnelle requise pour exercer leur fonction (évaluation de l'aptitude « Fit and Proper »).

Différents critères sont évalués par ces autorités en terme d'expertise, parmi lesquelles le comportement professionnel. Il s'agit plus particulièrement du comportement requis pour garantir le respect de la réglementation applicable au secteur financier et, plus largement pour protéger les intérêts de la société et de sa clientèle, des homologues, des contreparties et des autres parties prenantes. En matière de comportement professionnel, il y a lieu d'examiner à la fois l'indépendance et l'absence de conflits d'intérêts, mais également la disponibilité ou l'investissement en temps.

Classification: Public

S'agissant de la prévention et de la maîtrise des conflits d'intérêts, les personnes dirigeantes doivent respecter certaines règles concernant l'exercice de fonctions extérieures (si existe), règles qui peuvent différer selon le pays où est détenu le mandat.

6- Indépendance des commissaires aux comptes

Des règles minimales en vue d'assurer l'indépendance des commissaires aux comptes sont à prendre en compte :

- La durée du mandat et la rotation des commissaires aux comptes (cabinets d'audit et associés personnes physiques certifiant les comptes) ;
- Les indicateurs d'indépendance (l'encadrement des honoraires, la déclaration d'indépendance par les prestataires de services, délai de viduité, vérification d'indépendance d'un candidat à la certification des comptes, obligation de publication des éléments relatifs aux rémunérations et émoluments payés aux commissaires aux comptes dans le rapport annuel) ;
- Les critères de sélection des commissaires aux comptes ;
- L'attribution des services autres que la certification des comptes (le cas échéant).

C- Mesures spécifiques aux systèmes de négociation SMN/SON

1- Enregistrements des transactions

Un conflit d'intérêt potentiel existe lorsque TPIE enregistre des transactions sur un système multilatéral de négociation (« SMN ») dans la même entité juridique que le système de négociation organisé (« SON »). Ce risque est atténué par des règles non discrétionnaires déterminant le lieu d'exécution ou d'enregistrement des transactions.

2- Actifs disponibles sur plusieurs sites

Un conflit d'intérêts potentiel existe lorsque des produits identiques sont disponibles sur plusieurs plateformes de négociation au sein du groupe TP ICAP. Un élément essentiel du plan d'entreprise du groupe est la séparation des marques, le maintien de la concurrence entre les sites et les courtiers d'ICAP et de TP et l'offre d'un choix aux contreparties.

Le conflit potentiel est atténué par l'utilisation des mêmes règles d'accès non discriminatoires par chaque plateforme de négociation. Il n'est pas interdit à la contrepartie de devenir un utilisateur ou un participant d'autres plateformes de négociation TPIE.

3- Plateformes SMN et SON à travers le groupe

Il existe un conflit d'intérêts potentiel lorsque des entités de TP ICAP ont accès à des SMN / SON au sein du groupe. Ce risque est néanmoins atténué pour les activités de « Matched Principal ».

4- Prévention des conflits d'intérêts à travers les plateformes

TPIE a mis en place des dispositions spécifiques pour ce qui concerne l'entité juridique gérant le SMN et ses membres :

Classification: Public

- séparation physique des activités (équipes de gestion et équipes opérationnelles distinctes) ;
- Séparation des systèmes d'application et mise en œuvre de mesures spécifiques pour assurer la séparation des informations entre les marques TP et ICAP ;
- Encadrement des activités externalisées d'une entité juridique à l'autre (possible si respect des dispositions énumérés ci-dessus).

Les dispositions décrites ci-dessus sont sans préjudice de la capacité du SMN et du SON à contrôler le respect par ses participants des règles de marché et d'autres obligations légales, et également sans préjudice des dispositions de règlementation MIFID II relatives à l'identification et à la gestion des conflits d'intérêts auxquelles doivent se conformer les entités de TP ICAP lorsqu'elles ont accès au SMN ou au SON au sein du groupe.

En outre, des dispositions organisationnelles ont été mises en place pour maintenir l'indépendance de l'activité du SMN et du SON :

- Supervision : désignation d'une personne chargée d'assurer la supervision du SMN et du SON afin de vérifier que les opérateurs au sein de la TPIE exercent leur activité conformément aux règles commerciales et aux instructions réglementaires, y compris la supervision de la situation lorsque des conflits d'intérêts sont susceptibles de se produire ;
- Contrôle : mise en œuvre de contrôles afin de vérifier que les participants au SMN et au SON se conforment aux règles commerciales du SMN et du SON.

Classification: Public