

Introduction

1) Dans le cadre de la Gestion Sous Mandat

Une situation de conflit d'intérêts survient lorsqu'un intérêt particulier d'ordre matériel, professionnel, commercial, financier ou personnel vient concurrencer l'intérêt du Client (ou d'un prospect), de Louvre Banque Privée (ci-après la Banque), des marchés ou des différentes parties prenantes.

La politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts de la Banque a pour objectif la maîtrise de ce risque et expose à cet effet :

- Les mesures d'identification des conflits d'intérêts potentiels ;
- Les dispositifs mis en place pour prévenir et gérer ces conflits aux fins de les empêcher de nuire aux intérêts d'un ou de plusieurs Clients.

Le présent document ne vise les conflits d'intérêts qui pourraient survenir dans le cadre des services et des activités d'investissement et d'assurance, et des autres activités de la Banque ; et qui

Identification des conflits d'intérêts

La Banque évalue, si elle-même, une personne concernée ou toute personne qui lui est directement ou indirectement liée par une relation de contrôle, se trouve dans l'une des situations de conflits d'intérêts suivantes :

- Elle est susceptible de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens du Client ;
- Elle a un intérêt dans le résultat d'un service fourni au Client ou d'une transaction réalisée pour le compte de celui-ci, qui est différent de l'intérêt du Client ;
- Elle est incitée, pour des raisons financières ou autres, à privilégier les intérêts d'un autre Client ou un groupe de Clients par rapport aux intérêts du Client auquel le service est fourni ;
- Elle mène la même activité professionnelle que le Client ;
- Elle reçoit ou recevra d'une personne autre que le Client un avantage pécuniaire ou non pécuniaire en relation avec le service fourni au Client ;

pourraient porter atteinte aux intérêts d'un ou de plusieurs Clients ainsi que les conflits d'intérêt qui pourraient résulter de la structure et des activités professionnelles des filiales de La Banque Postale dont elle fait partie.

Ceux qui revêtent une dimension purement interne, comme les conflits d'intérêts entre la Banque et ses salariés, n'y sont pas mentionnés.

La Banque évalue l'efficacité de sa politique, au moins une fois par an, et prend les mesures appropriées pour remédier à d'éventuelles défaillances.

Le lecteur est informé que dans la suite du document :

- Une personne s'entend comme toute « personne concernée » ou « toute personne qui est directement ou indirectement liée à la Banque par une relation de contrôle » ;
- Une « personne concernée » est un dirigeant, un administrateur de la Banque ou du Groupe La Banque Postale, un collaborateur de la Banque lorsque ce dernier agit au nom et pour le compte de la Banque
- Elle est substantiellement impliquée dans la gestion ou le développement de produits d'investissement et d'assurance, en particulier si la personne a une influence sur la tarification de ces produits ou sur leurs coûts de distribution.

Cette évaluation est réalisée à minima annuellement ; ainsi qu'à l'occasion d'une nouvelle activité, de la création, la mise en marché et la revue de produits d'investissement et d'assurance.

Les résultats de cette évaluation sont reportés dans un registre tenu à jour, qui consigne les situations présentant un risque sensible d'atteinte aux intérêts d'un ou de plusieurs Clients, avec l'indication si le conflit d'intérêt est potentiel ou s'est produit. Les mesures prises pour prévenir ou gérer les conflits d'intérêts y sont mentionnées.

Dispositif de prévention et gestion des conflits d'intérêts

La Banque a mis en place des politiques, procédures et mesures organisationnelles et administratives pour prévenir la survenance des situations susceptibles de nuire aux intérêts d'un ou de plusieurs Clients, à l'appui notamment des dispositions du Code Monétaire et Financier, du Règlement Général de l'Autorité des Marchés Financiers et du Code des Assurances.

La politique n'aborde pas les situations de conflit d'intérêts au cas par cas, mais examine en revanche les mesures prise pour le prévenir ou le gérer correctement.

Respect de la confidentialité et du secret professionnel

Des procédures permettent d'interdire ou de contrôler les échanges d'informations entre les collaborateurs exerçant des activités comportant un risque de conflit d'intérêts lorsque l'échange de ces informations peut léser les intérêts d'un ou de plusieurs Clients.

- Leur efficacité se fonde sur les règles et les mesures suivantes: Des règles relatives à l'accès et la communication d'informations limitées aux seules nécessités professionnelles afin de garantir la confidentialité des informations détenues par les collaborateurs ; la circulation des informations sur un

Client est ainsi limitée aux seules personnes ayant besoin de les connaître pour le bon exercice de leur fonction ;

- L'obligation générale et permanente de confidentialité de tout collaborateur nécessitant de ne pas consulter, utiliser, exploiter, directement ou indirectement, pour son propre compte ou celui d'un tiers, toute information confidentielle ou privilégiée.

Tout collaborateur est par ailleurs tenu au secret professionnel qui est une exigence légale, garante de la confiance du Client envers la Banque.

Surveillance des fonctions sensibles

La procédure relative au personnel sensible et hypersensible de la Banque pouvant être intégrée dans le Code de déontologie vise à assurer une surveillance des collaborateurs dont les principales fonctions consistent à exercer des activités pour le compte de certains Clients ou à leur fournir des services, lorsque leurs intérêts y compris ceux de la Banque, peuvent entrer en conflit avec ceux de ces Clients Pour répondre à cette exigence, la Banque s'assure également :

- Du respect du principe d'égalité de traitement entre les Clients
- De l'efficacité des « barrières à l'information » et notamment de l'absence d'utilisation et de circulation non autorisée d'informations privilégiées ;
- Du respect des procédures en matière de transactions personnelles.

Politique de rémunération

La politique de rémunération de La Banque vise à ce que les rémunérations n'incitent pas à agir d'une façon qui serait contraire aux intérêts des Clients. Notamment et en cohérence avec un objectif de développement commercial sain et durable et dans le souci de prioriser les intérêts des Clients, la politique de

rémunération des banquiers privés repose sur des principes de performances individuelle et collective, dont les modalités de calcul prennent en compte des critères de conformité de l'activité commerciale.

Influence inappropriée sur la façon dont une personne exerce son activité

Parmi les mesures visant à interdire ou à limiter l'exercice par toute personne, d'une influence inappropriée sur la façon dont une autre personne exerce ses activités :

- La Banque encadre la fixation des objectifs commerciaux de façon à ce que les banquiers privés ne soient pas influencés à conseiller un produit au lieu d'un autre produit qui serait mieux adapté aux exigences et aux besoins d'un Client ;
- La Banque encadre la réception de cadeaux et invitations des collaborateurs ;

- La sélection et le suivi des intermédiaires financiers par des critères strictement objectifs destinés à fournir le meilleur résultat aux Clients ;
- Le processus achats prend en compte les principes déontologiques visant à garantir l'indépendance de jugement des acheteurs et des décideurs. Ces derniers doivent s'engager à signaler au plus tôt tout conflit d'intérêt qui serait susceptible d'interférer dans le processus achats.

Participation d'un collaborateur à plusieurs activités

La Banque a mis en place les règles suivantes, aux fins de prévenir et de gérer la participation d'une personne à plusieurs activités, lorsqu'une telle participation est susceptible de nuire à la gestion adéquate des conflits d'intérêts :

- Les collaborateurs doivent pouvoir agir en toute indépendance et objectivité, dans l'intérêt des Clients et de la Banque. L'indépendance et l'objectivité d'analyse et de décision des

Politique cadeaux

La politique cadeaux et invitations contribue à l'exigence d'indépendance et d'objectivité, en interdisant d'accepter les cadeaux et invitations qui pourraient compromettre l'impartialité nécessaire à la tâche ou à la fonction. Elle détermine clairement

collaborateurs doivent tout particulièrement être garantis, dans le cadre de l'exercice de mandats électifs ou fonction dans le domaine associatif, afin de ne pas favoriser indument les intérêts de la Banque ;

- Tout collaborateur doit s'abstenir, sauf autorisation expresse de prêter son concours à des personnes morales ou physiques exerçant une activité concurrente de la Banque.

dans quelles conditions ceux-ci peuvent être acceptés et les modalités de déclaration.

Conception et distribution de produits d'investissement et d'assurance

La Banque a mis en place des mesures et des procédures adéquates pour assurer que les activités de conception et de distribution de produits d'investissement et d'assurance sont menées dans le meilleur intérêt du Client et ne sont pas biaisées par d'autres intérêts potentiellement contradictoires, notamment de la Banque ou d'une entreprise qui conçoit le produit et avec laquelle elle a des liens d'affaires étroits et/ou capitalistiques.

Ces mesures et procédures visent :

En matière de gouvernance et de surveillance des produits d'investissement et d'assurance

- À garantir que les produits que la Banque distribue sont adaptés à la Clientèle cible pour lesquels ils ont été conçus dans leur intérêt ;
- À s'assurer de la conformité des produits avant toute mise en marché, en particulier que les informations communiquées aux Clients sont exactes, claires, non trompeuses ;
- À vérifier le respect de l'engagement de la Banque à proposer une offre responsable de produits et services prenant bien en compte les critères extra-financiers, tels les critères éthiques en matière de conseil, de transparence et de simplicité.

Code de conduite et anti-corruption

En plus des procédures et des mesures décrites supra, la Banque possède et revisite régulièrement son Code de conduite qui constitue un fil conducteur pour les collaborateurs dans le cadre de l'exercice intègre de leurs activités quotidiennes. Par ailleurs, le dispositif de lutte contre la corruption basée sur une tolérance zéro

En matière de services de conseil et de distribution de produits :

- À l'adéquation du produit conseillé aux exigences, aux besoins et aux caractéristiques d'un Client ;
- À la clarté et à la transparence des informations préalablement fournies au Client pour qu'il puisse prendre sa décision en connaissance de cause ;
- À la transparence et au respect équitable des procédures en matière de traitement des réclamations.

En matière d'incitations reçues ou perçues de tiers, sous la forme de rémunérations, commissions et autres avantages non monétaires, pour des services en lien avec la gestion sous mandat, les produits d'investissement et d'assurance, à l'obligation de ne les accepter ou de ne les octroyer que si ces incitations :

- N'ont pas d'impact négatif sur la qualité du service fourni au Client, mais correspondent à une rémunération normale de la prestation ou du service fourni ;
- Ne portent pas atteinte à l'obligation de respect des intérêts du Client

à l'égard de toute forme de corruption, intègre les orientations prises pour prévenir les risques en matière de conflits d'intérêts et les règles spécifiées par la politique Cadeaux et invitations, politique pouvant être intégrée dans le Code de déontologie.

Formation

Les collaborateurs, en particulier les conseillers en contact avec la Clientèle, bénéficient de formations et de l'accompagnement

nécessaires afin qu'ils puissent reconnaître un éventuel conflit d'intérêts et agir de manière appropriée.

Contrôles

Les contrôles sont basés suivant la cartographie des conflits d'intérêts. Concourent à la prévention des conflits d'intérêts :

- Une séparation des différentes fonctions et activités financières ;
- La maîtrise de la circulation des informations entre les différentes entités au moyen de règles et procédures de gouvernance et de décision strictes ;
- La politique de meilleure sélection des brokers ;
- Le processus d'investissement dans la gestion sous mandat ;
- Le traitement des ordres de Bourse ;

Gestion des conflits d'intérêts

Lorsque les dispositions ci-dessus ne suffisent pas à garantir, avec une certitude raisonnable, que le risque d'atteinte aux intérêts d'un ou de plusieurs Clients sera évité, la Banque peut gérer le conflit selon les modalités suivantes :

- Le(s) Client(s) est (sont) informés de manière claire et détaillée sur la situation de conflit d'intérêts identifiée, sa nature, ses causes et ses conséquences. Les Clients sont dans la mesure du possible informés des mesures prises pour atténuer les

- Les déclarations des transactions personnelles des personnes concernées ;
- La politique de rémunération

Les contrôles sont formalisés dans un plan annuel établi par le Directeur du Contrôle Permanent et de la Conformité et validé par le Président du Directoire. Les procédures et processus ci-dessus sont régulièrement contrôlés.

De plus, les performances financières et le taux de rotation des portefeuilles sont contrôlés pour l'ensemble des comptes en gestion sous mandat.

risques que le conflit d'intérêt présente pour eux. L'information est communiquée avant la fourniture du produit ou avant l'exécution du service pour que le(s) Client(s) puisse(nt) prendre une décision en connaissance de cause.

- Dans certaines circonstances, la Banque pourra refuser de réaliser l'opération litigieuse, préalablement ou après l'information du (des) Client(s).