

Politique de Gestion des Conflits d'Intérêts

Luxembourg, 11/03/2024

Versions	Date	Auteur	Date Approbation CdA
V1 – Création	06/09/2016	Compliance&AML Department	03/11/2016
V2 – Mise a jour	14/07/2018	Compliance&AML Department	27/08/2018
V3 – Mise a jour	04/12/2020	Compliance&AML Department	14/12/2020
V4 – Mise a jour	05/09/2021	Compliance&AML Department	02/11/2021
V5 – Mise a jour	24/10/2022	Compliance&AML Department	04/11/2022
V6 – Mise a jour	11/03/2024	Compliance&AML Department	29/03/2024

Table des matières

Contents

1.Introduction et cadre legal.....	3
2.Notion de Conflit d'Intérêts	4
3.Notion de personnes concernées	5
4.Identification des Conflit d'Intérêts.....	6
5.Prévention des conflits d'intérêts au niveau des collaborateurs de la Banque	9
6.Prévention des conflits d'intérêts	12
7.Gestion des conflits d'intérêts	13

1. Introduction et cadre legal

La présente politique de gestion des conflits d'intérêts s'inscrit dans le cadre de l'application des dispositions ci-après :

du Règlement européen n° 596/2014 du 16 avril 2014 relatif aux abus de marché (« MAR »),

de la Directive européenne n° 2014/65 du 15 mai 2014 relative aux Marchés d'Instruments Financiers (« MiFID 2 »),

de la Directive européenne n° 2013/36 du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement (CRD IV).

de la Directive européenne n° 2016/97 du 20 janvier 2016 concernant la distribution d'assurances (« IDD »)

Principaux changements concernant l'inclusion de dispositions spécifiques en ce qui concerne les conflits d'intérêts, à la lumière de la directive OPCVM V 2014/91 / UE, la Circulaire CSSF 14/587 et la Circulaire CSSF 15/608 ; CSSF 12/552 telle que modifiée par les circulaires 13/563 ; 14/597/ ; 16/642 ; 16/647 ; 17/655 ; 20/750 ; 20/759 ; 21/785 and 22/807.

Dans le cadre de l'activité de la banque, la politique de gestion des conflits d'intérêts vise à exposer :

- que tous les conflits d'intérêts actuels et potentiels doivent être détectés, évalués, gérés et atténués ou évités.;
- le dispositif mis en place afin de détecter ces situations; et
- la gestion efficace des conflits survenus et leur consignation.

La « *Politique de Gestion des Conflits d'Intérêts* » est approuvée par le Conseil d'Administration (ci-après le « CA ») et s'applique à la BPER Bank Luxembourg S.A.. « la Banque ».

La gestion des conflits d'intérêts au sein de la Banque est appréhendée en conformité avec la réglementation en vigueur au Luxembourg, dans le respect des directives / normes applicables au Groupe BPER (le « Groupe » ou la « Maison-mère »), tout en prenant en compte les changements organisationnels et le contexte opérationnel de référence.

2. Notion de Conflit d'Intérêts

D'une manière générale, la notion de conflit d'intérêts peut être définie de nombreuses façons. L'on s'accorde toutefois à considérer le conflit d'intérêts comme une opposition entre un intérêt supérieur et un intérêt personnel. La politique en matière de gestion des conflits d'intérêts couvre l'ensemble des conflits d'intérêts, pour des raisons économiques, personnelles, professionnelles ou politiques, qu'ils soient persistants ou liés à un événement unique. Une attention particulière est portée aux conflits d'intérêts entre l'établissement et ses parties liées et parties tierces sous-traitantes. Cette politique est applicable à tout le personnel ainsi qu'à la direction autorisée et aux membres de l'organe de surveillance.

Dans les faits, il s'agit de la situation où un professionnel sera susceptible, dans le cadre du service qu'il rend à un client, de privilégier l'intérêt d'une personne autre que son client.

Sur le plan réglementaire, il y a conflit d'intérêts susceptible de porter atteinte aux intérêts d'un client lorsque la Banque, une personne concernée ou une personne liée à la Banque par une relation de contrôle, se trouve dans l'une des situations suivantes :

- I. elle est susceptible de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens de son client ;
- II. 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 dans ce résultat ;
- III. elle est 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 ;
- IV. elle mène la même activité professionnelle que ce client ;
- V. elle reçoit ou recevra d'une personne autre que le client un avantage en relation avec le service fourni au client, sous la forme d'argent, de biens ou de services, autre que la commission ou les frais normalement facturés pour ce service.

La liste suivante, qui n'est pas exhaustive, donne des exemples de situations potentielles de conflits d'intérêts.

Des conflits d'intérêts peuvent survenir entre les clients de l'entreprise, par exemple lorsque la Banque :

- intervient sur des opérations de corporate et/ou de financement et/ou de financement impliquant des intérêts contradictoires pour deux clients de l'entreprise ;
- répartit les ordres exécutés entre les clients, ce qui peut désavantager l'un d'entre eux.

Des conflits d'intérêts peuvent survenir entre un client et l'entreprise, par exemple lorsque la Banque :

- agit à la fois en tant que producteur et distributeur d'un produit ou service d'investissement pour un client particulier ou professionnel, ce qui peut entrer en conflit avec le meilleur intérêt du client particulier ou professionnel ;
- donne des conseils d'investissement, sur un panel de produits y compris les produits de l'entreprise ;
- peut agir en tant qu'émetteur et développer des activités de banque d'investissement et de banque privée.

Des conflits d'intérêts peuvent également survenir entre un employé et un client, en raison de ses activités professionnelles extérieures ou de ses activités de banque privée.

3. Notion de personnes concernées

Une personne concernée est toute personne qui est :

- un gérant, membre du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou du directoire, directeur général ou directeur général délégué de la Banque ;
- un gérant, membre du conseil d'administration, du conseil de surveillance ou du directoire, directeur général ou directeur général délégué ou tout autre mandataire social de tout agent lié de la Banque ;
- un salarié du prestataire ou d'un agent lié de la Banque ;
- une personne physique mise à disposition et placée sous l'autorité du prestataire ou d'un agent lié de la Banque et qui participe à la fourniture de services d'investissement par la Banque ;
- une personne physique qui participe, conformément à un accord d'externalisation, à la fourniture de services au prestataire ou à son agent lié en vue de la fourniture de services d'investissement par la Banque.

4. Identification des Conflit d'Intérêts

Conformément à la réglementation applicable, la Banque a identifié et retranscrit, dans une cartographie, les situations de conflits d'intérêts susceptibles de se présenter en considération de son organisation et de ses activités, d'une part, et des principes de primauté des intérêts des clients et d'intégrité du marché, d'autre part.

Catégories de conflits d'intérêts prévues par la réglementation :

De manière générale, un conflit est susceptible de survenir dès lors qu'une situation risque de porter atteinte aux intérêts d'un client.

Tous les conflits d'intérêts actuels et potentiels doivent être détectés, évalués, gérés et atténués ou évités.

Les trois catégories principales de conflits potentiels sont les suivantes :

- les conflits impliquant plusieurs clients :
- la Banque favoriserait l'un de ses clients dans l'exécution de ses prestations de services au détriment d'autres clients ;
- les conflits impliquant la Banque et ses clients :
- la Banque agirait sans tenir compte de l'intérêt de ses clients voire, privilégierait son propre intérêt au détriment de celui de ses clients ;
- les conflits impliquant les collaborateurs de la Banque et ses clients :
- les collaborateurs agiraient sans tenir compte de l'intérêt des clients de la Banque voire privilégieraient leur intérêt au détriment de celui des clients.

Tous les salariés sont tenus d'identifier tous conflits d'intérêts potentiels et de le signaler à leur hiérarchie et à la conformité. Les exemples ci-dessous sont représentatifs de situation de conflits d'intérêts mais ne représente pas une liste exhaustive.

	DESCRIPTI ON	GESTIO N
PER/clients	e client passe des ordres sur des titres émis par des sociétés qui ont un lien en capital avec MPB	Mise en garde du client sur le conflit d'intérêt
BPER/clients	BPER place des ordres avec des courtiers affiliés au groupe au détriment d'intermédiaires externes	Politique de meilleure sélection et meilleure exécution.
BPER/clients	Placement d'un produit en fonction d'avantages incitatifs	Règlement de déontologie
BPER/clients	Proposer un produit en fonction d'un objectif de vente et non de l'intérêt du client	Règlement de déontologie, procédure sur la rémunération
BPER /clients	BPER affecte le coût d'erreurs à des comptes clients au lieu de les affecter à elle-même	Procédure de règlement des erreurs
Salariés/clients	Profiter d'informations privilégiées obtenues sur un client	Procédure abus de marché, règlement de déontologie, transactions personnelles
Clients/clients	Favoriser un client par rapport à une autre sur un produit à enveloppe limitée	Traitement des ordres groupés, règlement de déontologie
Salarié/clients	Acceptation de cadeaux d'un client ou d'un intermédiaire	Règlement de déontologie, transactions personnelles
Salarié/clients	Cas d'un salarié ayant des intérêts en dehors de l'entreprise susceptibles d'entrer en conflit avec les intérêts des clients	Obligation de déclarer ses activités extérieures, contrôle des transactions personnelles
Salarié/clients	Vente de produit complexe sans explication suffisante, vente de produits à l'encontre de l'intérêt du client	Devoir de conseil et de mise en garde
Salarié/BPER	Utilisation d'une information confidentielle par le salarié à son profit	Procédure sur les transactions personnelles, abus de marché, muraille de Chine
BPER/clients	Opérations pour compte propre de la banque venant en concurrence avec celles réalisées pour le compte de clients, leur causant un préjudice du fait de mouvement de cours	Procédure des transactions personnelles, règlement de déontologie, muraille de Chine
Salariés/clients	Transactions personnelles venant en concurrence avec celles réalisées pour le compte de clients, leur causant un préjudice du fait de mouvement de cours	Procédure des transactions personnelles, règlement de déontologie, muraille de Chine
Salarié/BPER	Application tardive d'un ordre de bourse d'un client ou d'un groupe de clients permettant de privilégier ou désavantager certains d'entre eux	Règlement de déontologie, suivi des ordres de bourse
Fournisseur/salarié	Privilégier un fournisseur sans fondement par rapport aux services rendus	Règlement de déontologie, procédure sur la meilleure sélection
Salariés/clients	Offrir des facilités en matière d'ouverture de compte et des conditions tarifaires avantageuses à une personne liée à un collaborateur	Code éthique, rubrique Droiture et Transparence dans les affaires, sous partie conflits d'intérêts
Salariés/clients	Octroyer un crédit à un collaborateur ou à une personne liée dans des conditions plus avantageuses que celles de la clientèle existante	Code éthique, rubrique Droiture et Transparence dans les affaires, sous partie conflits d'intérêts

Dispositions organisationnelles et administratives :

La Banque se soumet à des dispositions organisationnelles et administratives destinées à prévenir les conflits d'intérêts ou à gérer les situations de conflits d'intérêts avérés. Ces dispositions ont été élaborées par la Banque elle-même.

Elles définissent notamment :

- des procédures qui permettent de prévenir, contrôler ou interdire des échanges d'informations pouvant porter atteinte aux intérêts de ses clients (exemple : séparation physique et informatique de certains services) ;
- une formation dispensée à ses collaborateurs afin de les informer sur leurs responsabilités et leurs obligations ;
- la possibilité de refuser la réalisation d'une opération.

5. Prévention des conflits d'intérêts au niveau des collaborateurs de la Banque

La Banque a mis en place des procédures afin de prévenir avec une certitude raisonnable la survenance des conflits d'intérêts, les collaborateurs sont régulièrement formés afin d'assurer à ces derniers une connaissance effectives des procédures à respecter.

Les procédures sont conçues afin de s'assurer que les collaborateurs concernés, engagés dans des activités comportant un risque de conflit d'intérêts, exercent ces activités avec un degré d'indépendance approprié au regard de l'organisation de la Banque.

Tous les membres du personnel ont la responsabilité d'identifier et de signaler les conflits d'intérêts ou les conflits d'intérêts potentiels, qu'ils soient ou non directement impliqués dans la situation conflictuelle. Une fois qu'un conflit d'intérêts ou un conflit d'intérêts potentiel a été identifié, le personnel doit immédiatement informer la fonction de conformité et/ou le chef du département concerné de la Banque du conflit, en fournissant des détails sur:

- Tous les Clients ou autres parties prenantes impliqués et, le cas échéant, les noms et détails de tout bénéficiaire effectif, fiduciaire ou administrateur impliqué.

- Les départements et le personnel impliqués.
- La nature et l'objectif de la ou des transactions ou activités.
- Les raisons pour lesquelles on pense qu'un conflit peut exister.

Le chef de chaque département a la responsabilité d'identifier, de documenter correctement dans le registre des conflits d'intérêts et de gérer les conflits d'intérêts ou les conflits d'intérêts potentiels dans son département. Si le chef de service pense qu'il existe un conflit d'intérêts, il doit consulter le service Compliance

Les membres de la direction autorisée et du conseil d'administration, qui font l'objet d'un conflit d'intérêts, doivent en informer rapidement la direction autorisée ou le conseil d'administration de leur propre initiative.

La fonction de conformité évaluera les informations présentées et décidera si un conflit d'intérêts existe, déterminera toutes les parties concernées et examinera comment gérer le conflit et comment prévenir les risques potentiels de dommages aux intérêts des clients, de la Banque ou d'autres parties prenantes.

La Banque prend toutes les mesures possibles pour prévenir les conflits d'intérêts et les effets négatifs. La Banque peut refuser d'agir dans des circonstances où il existe un risque ou un préjudice pour les intérêts du Client, de la Banque ou d'autres parties prenantes.

A la suite de cette évaluation, et pour autant que la fonction Compliance considère qu'il y a un conflit d'intérêts, la fonction Compliance le signalera à la Direction Générale.

Informations sensibles ou privilégiés:

La Banque est tenue de mettre en place des procédures efficaces en vue 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.

Afin de répondre à cette exigence, la Banque a adopté les mesures suivantes :

- la mise en place de règles relatives à l'accès et la diffusion d'informations limitées aux seules nécessités professionnelles (édification de murailles de Chine) afin de garantir le respect du principe de confidentialité des informations détenues par les collaborateurs ;
- la mise en place d'un organigramme au sein de la Banque tenant compte du niveau d'indépendance requis par certaines unités dans l'exercice de leurs activités ;
- l'interdiction d'utilisation d'informations sensibles ou privilégiées auxquelles ont accès les collaborateurs tant pour leurs comptes personnels, que pour tout compte de tiers ;
- le respect par l'ensemble des collaborateurs des règles applicables en matière de secret professionnel et de partage en interne d'informations confidentielles ;

la loyauté dont l'ensemble des collaborateurs doivent faire état à l'égard de la Banque et conformément au code déontologique et de l'ensemble des procédures.

Surveillance des fonctions sensibles :

La Banque est tenue de mettre en place des procédures efficaces en vue d'assurer une surveillance séparée des collaborateurs dont les principales fonctions consistent à exercer des activités pour le compte de certains clients ou à leur fournir un service lorsque les intérêts de ces clients peuvent entrer en conflit, ou lorsque ces personnes concernées représentent des intérêts différents, y compris ceux du prestataire, pouvant entrer en conflit. Afin de répondre à cette exigence, la Banque s'assure :

- du respect du principe d'égalité de traitement entre les clients ;
- de la traçabilité et conservation des informations relatives aux transactions sur instruments financiers ;
- de l'enregistrement et la conservation des conversations téléphoniques ;
- du respect des procédures en vigueur en matière de transactions personnelles.

Rémunération des collaborateurs :

La Banque est tenue de mettre en place des procédures efficaces en vue de garantir la suppression de tout lien direct entre la rémunération des collaborateurs exerçant principalement une activité particulière et la rémunération d'autres personnes exerçant principalement une autre activité, ou les revenus généraux par ces autres personnes, lorsqu'un conflit d'intérêts est susceptible de se produire en relation avec ces activités.

Afin de répondre à cette exigence, la Banque a adopté des mesures efficaces notamment : les intermédiaires financiers i) sélectionnés sur la base de procédures écrites et des critères objectifs tels que la qualité des services rendus et ii) approuvés seulement par la direction ;

la transparence des avantages et de la rémunération versés aux collaborateurs de la Banque (étant précisé que tout élément du dispositif de versement des bonus, lié au nombre ou volume de transactions des clients n'affecte pas le montant du bonus de manière significative) ;

une politique de rémunération équilibrée entre la partie fixe et celle variable pour garantir à la Banque, et en général au Groupe, une gestion saine et prudente et apte à minimiser les conflits d'intérêts.

la partie variable est sujet à la discipline du Règlement (UE) no 1095/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 instituant une Autorité européenne de surveillance (Autorité européenne des marchés financiers), modifiant la décision no 716/2009/CE et abrogeant la décision 2009/77/CE de la Commission.

Influence inappropriée sur les collaborateurs :

La Banque est tenue de mettre en place des mesures efficaces visant à interdire ou à limiter l'exercice par toute personne d'une influence inappropriée sur la façon dont une personne concernée exerce ses activités.

Afin de répondre à cette exigence, la Banque a adopté des mesures efficaces notamment :

la sélection des intermédiaires financiers sur la base de critères strictement objectifs (Cf. Point précédent) ;

l'encadrement de la réception et octroi des avantages et cadeaux (principe d'interdiction, limites, déclaration).

Participation du salarié à des services connexes :

La Banque est tenue de mettre en place des mesures efficaces visant à interdire ou contrôler la participation simultanée ou consécutive d'un collaborateur à plusieurs services d'investissements ou connexes ou autres activités lorsqu'une telle participation est susceptible de nuire à la gestion adéquate des conflits d'intérêts.

Afin de répondre à cette exigence, la Banque a adopté des règles efficaces notamment :

- tout salarié dispose uniquement des accès et outils liés à l'exercice de sa fonction. L'accès à certaines informations d'un autre service doit être validé par le supérieur hiérarchique s'il est jugé nécessaire pour l'exercice des activités du salarié ;
- tout salarié est tenu de formaliser une demande d'autorisation préalablement à l'exercice de fonction d'administration, de gestion ou de direction ou un emploi rémunéré dans une autre entreprise.

Transactions personnelles du salarié :

La Banque est tenue d'établir et de maintenir opérationnelles des dispositions appropriées en vue d'interdire à toute personne concernée intervenant dans des activités susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts ou ayant accès à des informations privilégiées de réaliser les transactions définies à l'article précitée.

Afin de répondre à cette exigence, la Banque a adoptée des règles efficaces notamment :

Toute ouverture de compte d'un salarié est soumise à la Direction et le salarié communique ses relevés d'opérations au Service Compliance.

6. Prévention des conflits d'intérêts

La Banque a organisé ses activités sur la base du «*Need-to-Know*» et du respect des obligations réglementaires relatives à la circulation d'informations privilégiées et confidentielles. Les activités de la Banque étant limitées, le risque de conflit d'intérêts est faible.

Les situations pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts sont les suivantes (liste non exhaustive):

La Banque pourrait fournir des conseils aux clients qui sont basés sur l'intérêt particulier d'un client spécifique.

La Banque pourrait fournir des conseils à plusieurs clients ayant des intérêts concurrents.

La Banque pourrait avoir un intérêt au résultat d'une transaction réalisée pour le compte d'un client, par exemple, les transactions des clients réalisées sur des marchés où la Banque agit en tant que «*market maker*».

La Banque, ses collaborateurs pourraient détenir, acquérir, échanger, ou céder leurs titres, devises étrangères ou tout autre instrument financier concernés par une recommandation.

La Banque pourrait avoir un intérêt à augmenter le nombre des transactions afin de maximiser les revenus engendrés par les commissions, alors que l'intérêt du client réside dans la réduction des coûts de transaction.

Les Courtiers Introduteurs «*Introducing Brokers/Partner*» pourraient avoir des intérêts concurrents à ceux de la Banque et/ ou de ses clients.

Les membres de la direction autorisée et de l'organe de surveillance qui sont sujets à un conflit d'intérêts en informent respectivement la direction autorisée ou l'organe de surveillance de manière prompte et de leur propre initiative. Les procédures en la matière prévoient que ces membres s'abstiennent de participer aux prises de décision qui leur causent un conflit d'intérêts ou qui les empêchent de décider en toute objectivité et indépendance.

Lorsqu'ils sont ou ont été confrontés à un conflit d'intérêts, les membres du personnel en informent leur supérieur hiérarchique promptement et de leur propre initiative.

en relation avec des parties liées les opérations avec des parties liées sont soumises pour approbation à l'organe de surveillance lorsqu'elles ont ou pourraient avoir, individuellement ou de manière agrégée, une influence significative et défavorable sur le profil de risque de l'établissement,

L'analyse financière

La Banque entend par « recherche en investissements » ou « analyse financière » des travaux de recherche ou d'autres informations recommandant ou suggérant une stratégie d'investissement, explicitement ou implicitement, concernant un ou plusieurs instruments financiers ou des émetteurs d'instruments financiers, y compris les opinions émises sur le cours ou la valeur présente ou future de ces instruments, destinés aux canaux de distribution ou au public et pour lesquels les conditions suivantes sont remplies:

- ces travaux ou informations sont désignés ou décrits par l'expression : «recherche en investissements» ou «analyse financière», ou sont autrement présentés comme une explication objective et indépendante du contenu de la recommandation ;
- ils ne sont pas assimilables à la fourniture de conseils en investissement (absence de recommandation personnalisée);
- ils sont effectués conformément aux dispositions du Règlement Général de l'Autorité des marchés financiers.

Afin de prévenir et de gérer les conflits d'intérêt potentiels, le Groupe BPER s'est doté de procédures et d'une organisation appropriée.

7. Gestion des conflits d'intérêts

Dans certaines situations complexes ou particulières, si les procédures et dispositions mises en œuvre ne suffisent pas à garantir, avec une certitude raisonnable, que le conflit potentiel ne puisse porter atteinte aux intérêts de l'un de ses clients, la Banque met en œuvre une procédure de gestion des conflits d'intérêts fondée sur la transparence des actions à l'égard de ses clients.

Principe de remontée du conflit d'intérêts

Toute situation avérée ou simplement potentielle de conflits doit être portée à la connaissance du Service Compliance.

Gestion de la remontée du conflit d'intérêts

Le Service Compliance, est habilité à gérer toute remontée de conflits d'intérêts.

Le *Chief Compliance Officer* analyse la nature, les causes et les conséquences du conflit d'intérêt identifié et prend les mesures d'urgence appropriées afin d'en limiter les conséquences immédiates.

Modalités de déclaration au Service Compliance

Tout collaborateur de la Banque qui s'interroge ou constate un risque de conflit d'intérêts ou un conflit d'intérêts avéré doit immédiatement en informer son ou le Service Compliance par courriel : compliance@bperlux.lu. Ce courriel doit comprendre une description factuelle et objective de la situation.

Traitement de la déclaration

Si après analyse, la situation décrite comporte selon le Service Compliance, un risque sensible d'atteinte aux intérêts des clients de la Banque, le Service Compliance avec le *Chief Compliance Officer*, décideront des modalités de traitement de la situation. Cette décision pourra aboutir notamment à :

L'information au client :

Si les procédures et contrôles de la Banque peuvent ne pas être suffisants pour empêcher la survenance de conflits d'intérêts ou pour garantir qu'un conflit d'intérêts potentiel ne porte pas atteinte aux intérêts du client, sur approbation de la Direction Générale, les Clients concernés seront notifiés par écrit du conflit d'intérêts. Cette notification sera envoyée sur un support durable au Client dès que possible et avant la poursuite de la relation. La notification tient compte de la nature du client qui la reçoit et comprend tous les détails pertinents du conflit, les risques qu'il engendre pour le client ou le service, et les mesures prises pour atténuer le risque. La notification du conflit d'intérêts permettra au client de prendre une décision éclairée en ce qui concerne le service/la transaction concerné(e). Le client sera invité à répondre dans les meilleurs délais et à confirmer s'il souhaite ou non poursuivre sa relation avec la Banque.

Si le Client donne son consentement à la poursuite de la relation avec la Banque, la Banque s'assurera que le conflit est géré de manière appropriée en interne et continuera à fournir les services au Client conformément à ses instructions.

Si le client ne donne pas son consentement à la poursuite de la relation avec la Banque, la Banque et le client clôtureront la ou les transactions existantes et cesseront leur relation.

Les échanges avec le client doivent être conservés ;

La réalisation de l'opération concernée avec le client :

sous réserve de l'accord du client informé de l'existence de la situation de conflits d'intérêts.

Le refus de la Banque de réalisation de l'opération concernée.

Le Service Compliance et la direction générale définissent ensuite et mettent en œuvre les actions correctrices destinées à éviter ou limiter la survenance du conflit d'intérêts identifié, notamment en modifiant ou en adoptant les procédures nécessaires et/ou en renforçant les contrôles si de telles actions sont

envisageables.

Lorsque des conflits d'intérêts subsistent, le Service Compliance informera par écrit la direction autorisée de les documenter et de les gérer de façon à éviter que l'établissement, ses contreparties et les clients n'en subissent les conséquences injustifiées. En cas de non-respect de la politique en question la direction autorisée informera le conseil d'administration de la banque.

Registre des conflits d'intérêts

Le *Chief Compliance Officer* informe si nécessaire les autorités concernées.

Il tient et met à jour un registre consignait les services ou activités pour lesquels un conflit d'intérêts comportant un risque sensible d'atteinte à l'intérêt d'un ou de plusieurs clients s'est produit ou est susceptible de se produire.

Les détails à inclure les parties impliquées, les raisons des conflits, et toutes les informations pertinentes sur la procédure entreprise afin de gérer les conflits d'intérêts.