

## ÉLÉMENTS CLÉS DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION, DÉTECTION ET GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS DE LA BANQUE RAIFFEISEN

### 1. CHAMP D'APPLICATION

Dans le respect de ses obligations légales et réglementaires, la Banque Raiffeisen s.c. (ci-après dénommée « **la Banque** ») a établi une Politique de prévention, détection et gestion des conflits d'intérêts (ci-après « la Politique ») qui a entre autres pour objet de détecter les conflits d'intérêts susceptibles de se produire dans le cadre de la prestation de services qu'elle fournit à ses clients.

La Politique se réfère à tous les droits et/ou devoirs incombant aux collaborateurs de la Banque (administrateurs, membres de la direction, salariés, stagiaires), ci-après dénommés sous le terme générique « **Employé** ».

En outre, la Politique concerne également les clients de la Banque dans le contexte de la protection de leurs intérêts et de ceux de la Banque dans leurs relations d'affaire avec la Banque ainsi que les sous-traitants / prestataires externes.

La Politique est valable pour toutes les activités de la Banque sans distinction (produits bancaires et produits d'investissements, tenue de comptes titres, gestion discrétionnaire, conseil, produits d'assurance...)

### 2. OBJECTIFS ET PRINCIPES FONCTIONNELS

#### 2.1. Objectifs

Dans le cadre de ses activités, la Banque maintient et applique les dispositions organisationnelles et administratives nécessaires en vue d'empêcher la survenance de conflits d'intérêts.

La Politique décrit ces dispositions et est destinée à identifier les circonstances qui, dans le cadre des services et activités d'investissement et autres services fournis/reçus par la Banque, donnent ou sont susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts comportant un risque de porter atteinte aux intérêts d'un ou de plusieurs clients ou aux intérêts de la Banque.

Elle définit les démarches à suivre et les mesures à prendre en vue de prévenir les conflits d'intérêts et de gérer les conflits d'intérêts résiduels en établissant des principes et des règles devant être respectés par les Employés afin qu'à chaque niveau hiérarchique, les conflits d'intérêts soient identifiés, prévenus et traités.

#### 2.2. Grands principes

##### 2.2.1. Définition - Classification des conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêt se produit lorsque les intérêts personnels ou financiers d'une personne (ou d'une entité) interfèrent avec ses obligations professionnelles et sa capacité à prendre des décisions impartiales et objectives dans l'intérêt de ses clients, de son employeur ou d'une autre partie concernée. Il peut s'agir d'une situation où une personne est exposée à des incitations contradictoires ou à des pressions qui pourraient compromettre sa loyauté, son honorabilité, son devoir de diligence ou son indépendance dans l'exercice de ses fonctions.

Dans le contexte de la Banque, cela implique des aspects spécifiques à prendre en compte, tels que :

- Interactions avec les clients : La Banque et les Employés traitent avec de nombreux clients et ont accès à leurs informations personnelles et financières ;
- Prises de décision en matière de crédit : La Banque accorde des crédits et évalue les risques associés. Un conflit d'intérêt pourrait se manifester si un employé responsable de l'évaluation du crédit a un lien personnel avec l'emprunteur, ce qui affecterait son impartialité dans la décision de consentir ou non le prêt.

Les conflits d'intérêts peuvent donc se produire dans des situations qui impliquent :

- la Banque (y compris les Employés) et ses clients ou
- deux clients lors de la prestation de tout service (par exemple service bancaire, service d'investissement et service auxiliaire ou d'une combinaison de ces services...), dont l'existence peut porter atteinte aux intérêts des clients y inclus leurs préférences en matière de durabilité dans le cas spécifique de la prestation de services d'investissement et de services auxiliaires ou d'une combinaison de ces services ou
- la Banque et ses Employés ou
- la Banque et ses partenaires commerciaux (fournisseurs, sous-traitants, contreparties...).

Les conflits d'intérêts peuvent être classés en deux catégories :

- ⇒ Les conflits qui sont susceptibles de léser les clients. Il s'agit dans ce cas-ci de conflits d'intérêts qui se posent soit entre la Banque et un ou plusieurs clients, soit entre un Employé et un ou plusieurs clients, ou soit entre plusieurs clients de la Banque. Les conflits d'intérêts n'impliquant pas les clients et qui se posent entre les Employés et la Banque ou qui se manifestent dans le cadre de la prestation d'une activité ou d'un service à la Banque par un sous-traitant / prestataire externe.

### 2.2.2. Circonstances susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts (liste non exhaustive)

Ainsi, un conflit d'intérêt pourrait se produire lorsque :

- la Banque ou un employé est susceptible de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens d'un client ;
- l'intérêt de la Banque ou de l'Employé quant au résultat d'un service fourni au client ou d'une transaction réalisée pour le compte de celui-ci diffère de l'intérêt du client quant à ce résultat ;
- la Banque ou un employé est incité, pour des raisons financières ou autres, à privilégier les intérêts d'un autre client ou d'un groupe de clients par rapport à ceux du client concerné ;
- la Banque ou un employé a la même activité professionnelle que le client ;
- la Banque ou un employé reçoit ou recevra d'un client ou 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.

D'autres situations décrites ci-dessous sont également susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts :

- Accord d'un traitement ou de conditions particulières sur base d'une relation personnelle ou d'un lien de famille ;
- Acquisition ou vente par les Employés, de manière directe ou indirecte, d'actifs ou de biens appartenant à la Banque ;
- Exercice par un Employé d'un emploi additionnel ou d'une activité avec le statut d'indépendant ou réalisation des services pour une autre organisation, compromettant ou altérant la performance du travail effectué pour la Banque ;
- Qualité d'actionnaire/associé important, d'administrateur, de directeur, d'Employé, de consultant ou d'agent d'une organisation concurrente, d'un sous-traitant / prestataire externe d'un Employé ou d'un membre de sa famille ;
- Qualité de client, de fournisseur ou de sous-contractant d'un Employé ou d'un membre de sa famille, réalisant des activités avec la Banque ;
- Acceptation d'un mandat ou de procuration par un Employé pour un client ;
- Relations de clientèle impliquant une certaine forme d'exclusivité dans le chef d'un Employé pouvant conduire à un lien personnel excessif ou à la restriction de l'accès des autres Employés au client en question ;
- Couverture d'assurance multiple : le client est couvert plusieurs fois pour les mêmes risques ;
- La Banque reçoit une commission en fonction du volume, de la croissance, du rapport sinistre/prime,...

### **2.3. Détection et prévention**

Dans ce contexte, une attention particulière est apportée à/aux :

- La mise en œuvre d'une organisation qui évite toute situation d'influence inappropriée ;
- La définition de principes déontologiques et de devoirs de loyauté vis à vis des clients ;

- La ségrégation entre les actifs de la Banque et ceux de ses clients ;
- La stricte séparation des tâches entre la gestion de portefeuilles/les services de conseil en investissement d'une part, et l'exécution d'ordres sur instruments financiers d'autre part ;
- Tout conflit d'intérêts potentiel dans le cadre de l'exercice d'activités secondaires des Employés ;
- Règles applicables en matière de cadeaux, faveurs et invitations ;
- Toute mesure relative aux avantages monétaires et non monétaires reçus/versés à/par des tiers ;
- Tout conflit d'intérêt potentiel dans le cadre de prise de décisions concernant les clients, en particulier l'acceptation de nouveaux clients et l'octroi de crédits ;
- Tout conflit d'intérêts dans le cadre de l'externalisation.

Les dispositions organisationnelles et administratives comprennent notamment les mesures suivantes :

- Rémunération liée avec le service,
- Ségrégation des tâches et des services (« murailles de chine »),
- Gestion efficace des réclamations,
- Contrôle et limitation d'influence jugée inappropriée,
- Gestion contrôlée et cadrée des procurations sur les comptes dans les livres de la Banque,
- Attitude indépendante des Employés.

## **2.4. Gestion des conflits d'intérêts**

### 2.4.1. Droit d'abstention d'agir

Si les mesures générales et la méthode de communication des conflits d'intérêts ne suffisent pas à résoudre de manière satisfaisante une situation de conflit spécifique, la Banque se réserve le droit de renoncer à effectuer des opérations pour les comptes des clients concernés.

### 2.4.2. Communication vis-à-vis des clients

Si les mesures prises pour prévenir, gérer ou atténuer les conflits d'intérêts ne suffisent pas à garantir que le risque de porter atteinte aux intérêts du client sera évité, la Banque s'engage à communiquer aux clients concernés la nature et/ou les sources de conflits d'intérêts ainsi que les mesures prises pour atténuer ces risques avant d'effectuer des opérations pour leur compte. Cette procédure de notification de conflits d'intérêts non gérable doit rester exceptionnelle, être utilisée en dernier ressort et doit être validée par la fonction Compliance. La communication est faite par écrit et doit être claire et précise afin que les clients puissent évaluer la situation et prendre une décision en connaissance de cause par rapport aux services devant leur être fournis.

### 2.4.3. Enregistrement des situations, services ou activités donnant lieu à un conflit d'intérêts

La Banque établit et actualise régulièrement un registre des conflits d'intérêts potentiels et avérés dans l'accomplissement de ses activités.

Ce registre est accessible pour consultation aux Employés de la Banque.