

CHARTRE RELATIVE AUX CONFLITS D'INTÉRÊTS

Afin de se conformer à ses obligations légales et réglementaires, Banque Internationale à Luxembourg S.A. (ci-après la « BIL » ou la « Banque ») a établi une Charte relative aux conflits d'intérêts ayant pour objet de garantir que la BIL et ses Salariés (y compris la direction autorisée et les membres du Conseil) respectent les bonnes pratiques professionnelles et conduisent leurs affaires de manière honnête, loyale et professionnelle, dans le meilleur intérêt des clients et de la Banque.

La Charte couvre les aspects suivants :

- la définition d'un conflit d'intérêts et les différentes situations susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts ;
- les rôles et responsabilités des différentes parties prenantes dans l'identification, l'évaluation, la gestion, l'atténuation, le suivi et le signalement des conflits d'intérêts ;
- les principales sources de conflit d'intérêts dans le cadre d'une offre de services spécifique et des activités de la Banque ;
- les principales procédures à suivre et les mesures à adopter afin de prévenir ou de gérer ces conflits.

Le présent document fournit un résumé de la Charte.

Définition du conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts peut survenir durant le cours normal des activités à la suite d'interactions entre la BIL, les membres de ses Organes de direction, ses Salariés et ses clients et/ou sous-traitants tiers, lorsqu'il y a un risque que les intérêts de l'un d'entre eux soient ou puissent être affectés ou influencés par des intérêts secondaires.

Les conflits d'intérêts peuvent être réels, potentiels (c'est-à-dire raisonnablement prévisibles) ou perçus (par le grand public).

S'agissant de l'évaluation d'un conflit d'intérêts potentiel, la BIL devra tenir compte *a minima* des situations, facteurs et/ou relations suivants :

- intérêts économiques (ex. actions, autres droits de propriété et d'appartenance, participations financières et autres intérêts économiques dans des clients commerciaux, droits de propriété intellectuelle, prêts accordés par l'établissement à une entreprise détenue par des collaborateurs, appartenance à un organisme ou propriété d'un organisme ou d'une entité ayant des intérêts conflictuels) ;
- incitation financière ou autre à privilégier ses propres intérêts au détriment potentiel de ceux d'un autre ;
- relations personnelles ou professionnelles avec les détenteurs de participations éligibles dans l'établissement ;
- relations personnelles ou professionnelles avec des collaborateurs de l'établissement ou des entités incluses dans le périmètre de la consolidation prudentielle (ex. relations familiales) ;
- autre profession et profession antérieure dans un passé récent (ex. 5 ans) ;
- relations personnelles ou professionnelles avec des parties prenantes externes pertinentes (ex. s'associer avec des fournisseurs de matériaux, consultants ou autres prestataires de services) ; et
- influence politique ou relations politiques.

Situations susceptibles d'être à l'origine de conflits d'intérêts

Afin d'identifier tout type de conflit d'intérêts survenant et dont l'existence pourrait nuire aux intérêts d'un client, la BIL tiendra compte, au minimum, des situations suivantes dans lesquelles la Banque ou un Salarié :

- est susceptible de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte aux dépens d'un client ;
- détient un intérêt dans le résultat d'un service fourni au client ou d'une transaction réalisée pour le compte

du client qui est différent de l'intérêt du client dans ce résultat ;

- est incité(e), pour des raisons financières ou autres, à privilégier les intérêts d'un client ou d'un groupe de clients par rapport à un autre client ou à un autre groupe de clients ;
- exerce les mêmes activités que le client ;
- reçoit ou recevra d'une personne autre que le client un avantage en relation avec un service fourni au client, sous la forme de services ou d'avantages monétaires ou non monétaires.

Les sources de conflit d'intérêts doivent être identifiées dans les procédures de chaque ligne de services de la Banque et de chaque département/ligne de services.

Dans le cadre de la procédure d'identification, la Banque tient notamment compte des situations de conflit d'intérêts pouvant survenir entre :

- la Banque et un ou plusieurs Clients ;
- un Salarié, y compris les membres de sa famille proche, et un Client ou la Banque ;
- une Partie liée et un Client ou la Banque ;
- un Sous-traitant tiers et un Client ou la Banque ;
- deux Clients ou plus dans le contexte de l'offre de services de la Banque à ces Clients ;
- des unités individuelles de la Banque ;
- des Salariés individuels de la Banque, y compris des membres de leur famille proche ;
- des Entités du Groupe BIL.

Principales mesures mises en place pour atténuer et/ou prévenir les conflits d'intérêts

La BIL peut recourir à plusieurs moyens (qui peuvent être utilisés individuellement ou conjointement) pour gérer les conflits d'intérêts, y compris :

- des dispositions, systèmes, contrôles, politiques et procédures organisationnel(le)s conçu(e)s pour prévenir les conflits d'intérêts ou pour atténuer le risque d'incidence négative sur les clients ;
- une communication visant à informer les clients concernés du conflit d'intérêts et de son impact potentiel sur leur situation lorsqu'il ne peut être évité ou suffisamment atténué par la mise en œuvre de mesures organisationnelles et administratives ; ou
- éviter de recourir au service ou de procéder à l'activité donnant lieu au conflit d'intérêts lorsque celui-ci ne peut être évité ou géré efficacement par d'autres moyens.

A titre d'exemple, la BIL a mis en place, lorsque cela est applicable et nécessaire en fonction du cadre réglementaire et des services offerts, les mesures suivantes pour gérer et/ou prévenir les conflits d'intérêts (liste non exhaustive) :

- une séparation appropriée des tâches entre les différentes activités proposées et/ou entre les différents rôles et responsabilités d'un Salarié (y compris les Organes de direction) ;
- une gestion de l'accès à l'information et des barrières d'information (murailles de Chine) entre les entités et entre les lignes de services ;
- un ensemble approprié de politiques et de procédures afin de créer un cadre pour atténuer et/ou prévenir les conflits d'intérêts dans les différentes lignes de services.

Registre des conflits d'intérêts

La présente Charte prévoit l'établissement d'un registre à jour reprenant les situations dans lesquelles des conflits d'intérêts peuvent survenir ou sont survenus ainsi que la façon dont chacune des situations a été traitée.

La Fonction Compliance est chargée de la mise à jour du registre chaque fois qu'un nouveau conflit d'intérêts est détecté et analysé en étroite collaboration avec les responsables des métiers/fonctions de support concernés.

Chaque conflit d'intérêts doit être dûment catégorisé comme réel, potentiel ou perçu.

Valeurs fondamentales de la Charte relative aux conflits d'intérêts de la BIL

La Charte relative aux conflits d'intérêts mise en place par la BIL repose sur 5 valeurs fondamentales :

- Intégrité : la BIL agit avec intégrité dans le cadre de ses relations professionnelles et commerciales. Les services et les transactions ne peuvent être viciés par des intérêts personnels, ni influencés par l'intérêt d'autres parties.
- Objectivité : la BIL s'efforce d'être objective dans ses jugements professionnels et commerciaux.
- Compétence : la BIL n'assume que des fonctions pour lesquelles elle a la compétence requise pour les mener à bien.
- Équité : la BIL tient compte des intérêts de ses clients et les traite avec équité.
- Transparence : la BIL prend toujours en compte les intérêts de ses clients et les traite de façon transparente. Le cas échéant, elle les informe de l'existence de conflits d'intérêts.