

Politique externe de gestion des conflits d'intérêts



SPUERKEESS

Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg, établissement public autonome
1, Place de Metz, L-1930 Luxembourg, R.C.S. Luxembourg B30775

POLITIQUE EXTERNE DE GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

L'établissement d'une politique efficace en matière de conflits d'intérêts ainsi que la prévention et la gestion des conflits d'intérêts, constituent des exigences légales en vertu de la réglementation en vigueur¹.

Cette politique a pour objectif de présenter comment SPUERKEESS identifie et gère les conflits d'intérêts dans l'exercice de ses activités.

I. LES CONFLITS D'INTÉRÊTS VISÉS

Une situation de conflits d'intérêts peut survenir lorsqu'une entreprise se trouve, dans le cadre de ses activités, confrontée à des intérêts multiples et contradictoires :

- Entre la banque (y compris ses collaborateurs, les membres du conseil d'administration et les entités du groupe SPUERKEESS²) et ses clients ;
- Entre deux clients ;
- Entre la banque et ses collaborateurs ;
- Entre la banque et ses partenaires commerciaux (fournisseurs, sous-traitants, contreparties ...)

Il s'agit essentiellement de conflits d'intérêts où :

- SPUERKEESS est susceptible de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens d'un client ;
- SPUERKEESS a un intérêt dans le résultat du service fourni à un client ou de la transaction réalisée pour le compte d'un client, qui est différent de l'intérêt d'un client ;
- SPUERKEESS est incitée, pour des raisons financières ou autres, à privilégier les intérêts d'un autre client ou groupe de clients par rapport à un client concerné ;
- SPUERKEESS a la même activité professionnelle qu'un client ;
- SPUERKEESS reçoit ou recevra d'une personne autre qu'un client un avantage en relation avec le service fourni à un client, autre que la commission ou les frais normalement facturés pour ce service sous la forme de services ou d'avantages monétaires ou non monétaires ;
- Un membre du personnel a un intérêt privé ou personnel susceptible d'influencer l'exercice impartial et objectif de son travail.

II. IDENTIFICATION ET PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

SPUERKEESS est tenue d'identifier les conflits d'intérêts qui peuvent survenir. Pour cela, SPUERKEESS a élaboré un registre consignait tous les types de conflits d'intérêts auxquels la banque est confrontée et notamment les types de service d'investissement ou auxiliaire ou d'activité d'investissement réalisés par la banque ou en son nom pour lesquels un conflit d'intérêts est susceptible de se produire. De plus, SPUERKEESS a mis en place une structure organisationnelle ainsi que des procédures internes et de contrôles destinés à détecter et gérer les conflits éventuels.

Parmi les mesures mises en œuvre par SPUERKEESS, il convient de citer :

- la ségrégation appropriée des tâches et activités permettant de garantir une séparation stricte entre les entités opérationnelles de gestion et d'intermédiation financière ;

¹ Règlement délégué (UE) 2017/565 de la Commission du 25 avril 2016

² Les entités du groupe SPUERKEESS concernées sont SPUERKEESS Asset Management SA et SPUERKEESS Ré SA

- les mesures physiques, telles que les systèmes de contrôle d'accès du personnel de SPUERKEESS et la conservation des documents dans des lieux sécurisés ;
- les mesures au niveau opérationnel, telles que le principe de la double signature/validation ;
- la mise en place d'un code de conduite³ à destination du personnel de SPUERKEESS encadrant les possibilités d'exercer des activités accessoires ;
- la sensibilisation continue des membres du personnel aux procédures et politiques applicables et l'obligation qui leur incombe de remonter directement au département Compliance tout conflit d'intérêts potentiel ou avéré ;
- les règles à respecter en matière de cadeaux et d'évènements.

Les membres du personnel de SPUERKEESS ont pour consigne de s'abstenir de toute prise de décision concernant un sous-traitant ou une partie liée avec lequel / laquelle ils ont un intérêt direct ou indirect d'ordre financier, professionnel ou personnel ; la politique d'affectation et de rémunération du personnel de SPUERKEESS prévoit le respect de règles permettant d'éviter de potentiels conflits d'intérêts liés aux liens de parenté entre membres du personnel, ou membres du personnel et clients / fournisseurs.

III. GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

De façon générale, la gestion des conflits d'intérêts doit se faire dans le respect de la primauté des intérêts des clients par rapport à ceux de la banque ou de la personne qui lui est liée.

Dans l'hypothèse où un conflit d'intérêts se présente malgré l'ensemble des mesures en place, SPUERKEESS s'engage à informer par écrit et en temps utile le client ou la contrepartie concernée, de sorte à lui permettre, en toute connaissance de cause, de s'opposer à la poursuite de la transaction / fourniture de services visés. De même, dans certains cas exceptionnels, SPUERKEESS peut être amenée à refuser d'effectuer une opération pour le compte des clients concernés.

De plus, SPUERKEESS a mis en place une politique de gestion des réclamations qui permet à la clientèle de s'adresser à SPUERKEESS en cas de doute sur un non-respect de la politique de gestion des conflits d'intérêts.

Pour toute question relative à ce dispositif, nous vous remercions de vous adresser à votre interlocuteur habituel qui transmettra, si nécessaire, votre demande au Département Compliance.

Politique validée par le Conseil d'Administration, le 29 janvier 2025

³ Le Code de conduite du personnel SPUERKEESS a pour but de préciser les règles en matière d'éthique professionnelle et de déontologie personnelle et s'applique au personnel de SPUERKEESS ainsi qu'au personnel appelé à fournir une prestation temporaire au sein de SPUERKEESS pour autant qu'il en soit prévu ainsi dans le contrat à la base de cette collaboration.