

**Pictet & Cie (Europe) S.A.**

2022

---

## **Table des matières**

<b>1. Introduction</b>	<b>3</b>
<b>2. Champ d'application</b>	<b>3</b>
<b>3. Définition</b>	<b>3</b>
<b>4. Identification et gestion des conflits d'intérêts actuels et potentiels</b>	<b>3</b>
<b>5. Conflits d'intérêts impliquant des Parties liées</b>	<b>5</b>
<b>6. Mesures de prévention des conflits d'intérêts</b>	<b>5</b>
<b>7. Devoir d'information au prospect ou au client</b>	<b>6</b>
<b>8. Non-respect de la Politique</b>	<b>6</b>

## 1. Introduction

La directive européenne relative aux marchés d'instruments financiers (MiFID II), la directive européenne sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (AIFMD), la directive européenne sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM/UCITS V) et leurs lois respectives de transposition en droit luxembourgeois, ainsi que la Circulaire CSSF 12/552 (telle que modifiée) relative à l'administration centrale, à la gouvernance interne et à la gestion des risques (ci-après «la Réglementation»), exigent des établissements de crédit qu'ils mettent en place et appliquent des dispositions organisationnelles et administratives aux fins de prendre toutes les mesures raisonnables permettant d'identifier, d'évaluer, de gérer, d'atténuer ou d'éviter tous les conflits d'intérêts actuels et potentiels.

Le présent document a pour objectif de décrire, de manière générale, la politique de Pictet & Cie (Europe) S.A. (ci-après «la Banque») en matière de conflits d'intérêts (ci-après «la Politique»), conformément à la Réglementation. La Banque réévalue et examine cette politique régulièrement, mais au moins une fois par an, afin de s'assurer qu'elle soit appropriée au regard de sa taille et de son organisation, ainsi que de la nature, de l'échelle et de la complexité de ses activités.

## 2. Champ d'application

Cette Politique s'applique à la Banque, y compris les membres du conseil d'administration et du comité de direction, à l'ensemble des employés, ainsi qu'à sa filiale et à l'ensemble de ses succursales (ci-après «le personnel de la Banque»).

Elle couvre l'ensemble des conflits d'intérêts actuels et potentiels, pour des raisons économiques, personnelles, professionnelles ou politiques, qu'ils soient persistants ou liés à un événement unique, présent ou intervenu récemment, mais ayant toujours un lien potentiel avec la Banque. Une attention particulière est également accordée aux conflits d'intérêts entre la Banque, les différentes entités du groupe Pictet (ci-après les «Parties liées») et les parties tierces sous-traitantes.

## 3. Définition

Un conflit d'intérêts actuel ou potentiel est à considérer, s'il a lieu, entre:

- la Banque et un client (par exemple: client de Pictet Wealth Management-PWM, fonds d'investissement, actionnaire / porteur de parts, compagnie d'assurance-vie, client de Pictet Asset Services-Gérants indépendants - PAS GI): conflits d'intérêts potentiels entre les intérêts de la Banque et de ceux du client. Ce type de conflits d'intérêts inclut les situations dans lesquelles la Banque peut être favorisée au détriment du client;
- deux clients: conflits d'intérêts potentiels entre différents clients, dans les cas où un client serait favorisé par rapport à un autre, cela pouvant avoir un impact négatif sur un autre client;
- un employé et un client: conflits d'intérêts potentiels pouvant avoir lieu lorsque les intérêts de l'employé et les intérêts du client ne sont pas alignés;
- le conseil d'administration / le comité de direction et la Banque: les membres du conseil d'administration / comité de direction peuvent avoir des mandats externes / internes pouvant conduire à des conflits d'intérêts;
- la Banque / un employé et ses Parties liées;
- la Banque / un employé et une partie tierce sous-traitante.

## 4. Identification et gestion des conflits d'intérêts actuels et potentiels

En vue de détecter les différents types de conflits d'intérêts susceptibles de survenir lors de la fourniture de services d'investissement et de services auxiliaires, ou d'une combinaison de ces services, aux clients et dont la survenance pourrait porter atteinte aux intérêts d'un client, la Banque prend en compte les situations dans lesquelles elle ou l'un de ses employés, une personne ou une entité directement ou indirectement liée à la Banque par une relation de gestion, d'exécution ou de contrôle:

- est susceptible de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens du client;
- a un intérêt dans le résultat d'un service fourni au client, ou d'une transaction réalisée pour le compte du client, différent de l'intérêt du client dans ce résultat;
- est incité, pour des raisons financières ou d'autres raisons, à privilégier les intérêts d'un autre client ou groupe de clients à ceux du client concerné;
- exerce la même activité professionnelle que le client;
- reçoit ou recevra du client ou d'une autre personne un avantage en relation avec le service fourni au client, sous la forme d'argent, de biens ou de services, autres que la commission ou des frais normalement facturés pour ce service.

S'agissant des situations pouvant générer des conflits d'intérêts, il y a lieu de souligner que la Banque et les sociétés du groupe Pictet n'exercent aucune activité de banque d'investissement. La Banque n'exerce par ailleurs pas d'activité de banque commerciale. La Banque n'exerce pas non plus d'activités de recherche en investissement, cette dernière étant assurée par d'autres entités du groupe Pictet.

#### **4.1 Rôle et responsabilités de chaque membre du personnel**

Lorsqu'un membre du personnel de la Banque a connaissance de circonstances qui pourraient constituer un conflit d'intérêts, susceptible d'avoir un impact sur les intérêts d'un client, alors il devra promptement et de sa propre initiative le déclarer et le rapporter par écrit:

- soit à son supérieur hiérarchique direct, qui analysera le conflit d'intérêts potentiel et informera la fonction Compliance, à moins qu'il considère que le fait rapporté n'entre pas dans la définition d'un conflit d'intérêts. Si tel est le cas, ce dernier devra documenter et conserver sa prise de position;
- soit directement et sans délai à la fonction Compliance.

A cela s'ajoute une déclaration annuelle de conflits d'intérêts potentiels, qui devra être complétée par l'ensemble du personnel de la Banque.

#### **4.2. Rôle et responsabilités de la fonction Compliance**

La fonction Compliance doit:

- être informée de tout conflit d'intérêts actuel ou potentiel et être considérée comme l'interlocuteur privilégié de tous les membres du personnel de la Banque à ce sujet;
- une fois notifiée, informer le comité de direction si le conflit d'intérêts ne peut être évité;
- conseiller les membres du personnel de la Banque au sujet de tout conflit d'intérêts actuel ou potentiel;
- assister et conseiller le comité de direction sur le processus de revue annuelle;
- contribuer à la définition des mesures à prendre afin de gérer et de limiter tout conflit d'intérêts;
- tenir à jour le registre des conflits d'intérêts;
- sensibiliser les membres du personnel de la Banque à l'importance des aspects «compliance», dont le processus d'identification et de reporting des conflits d'intérêts.

#### **4.3. Rôle et responsabilités du comité de direction**

Le comité de direction doit s'assurer que tout conflit d'intérêts actuel ou potentiel lié à l'activité commerciale de la Banque (y compris l'activité opérationnelle quotidienne, tout nouveau produit/activité, etc.) est correctement identifié et géré.

Une fois informé par la fonction Compliance de tout conflit d'intérêts potentiel ou avéré, le comité de direction peut éventuellement le signaler au conseil d'administration afin de décider des actions et mesures à prendre afin d'atténuer le conflit d'intérêts identifié.

De plus, les membres du comité de direction, faisant l'objet d'un conflit d'intérêts avéré ou potentiel, doivent en informer le comité de direction, de leur propre initiative et dans les plus brefs délais. Les membres concernés devront s'abstenir de participer au processus décisionnel en cas de conflit d'intérêts qui les empêcherait de décider en toute objectivité et indépendance; cette abstention devra être documentée dans les procès-verbaux des réunions du comité de direction.

Concernant les conflits d'intérêts actuels ou potentiels affectant ses succursales, le comité de direction se coordonnera avec ces dernières dans le but de définir et de mettre en œuvre une stratégie adéquate permettant de gérer et d'atténuer les conflits d'intérêts identifiés.

#### **4.4. Rôle et responsabilités du conseil d'administration**

Les membres du conseil d'administration veillent à ce que leur mandat respectif reste compatible avec toute autre fonction, position ou intérêt qu'ils pourraient avoir en termes de conflits d'intérêts et de disponibilité.

Les membres du conseil d'administration, faisant l'objet d'un conflit d'intérêts actuel ou potentiel, doivent en informer le conseil d'administration, de leur propre initiative et dans les plus brefs délais. Les membres concernés devront s'abstenir de participer au processus décisionnel en cas de conflit d'intérêts qui les empêcherait de décider en toute objectivité et indépendance; cette abstention devra être documentée dans les procès-verbaux des réunions du conseil d'administration.

## 5. Conflits d'intérêts impliquant des Parties liées

Les transactions avec des Parties liées doivent être réalisées dans l'intérêt de la Banque. Il convient de souligner que l'intérêt de la Banque n'est pas respecté lorsqu'il s'agit en particulier de transactions avec des Parties liées qui:

- sont réalisées à des conditions moins avantageuses pour la Banque que celles qui s'appliqueraient à la même transaction réalisée avec une partie tierce («at arm's length», transactions aux conditions de marché);
- ont pour effet de porter atteinte à la solvabilité, à la situation des liquidités ou aux capacités de gestion des risques de la Banque sur le plan réglementaire ou interne;
- dépassent les capacités de gestion et de contrôle des risques ou sortent des domaines d'activité habituels de la Banque;
- sont contraires aux principes d'une gestion saine et prudente dans l'intérêt de la Banque.

## 6. Mesures de prévention des conflits d'intérêts

La Banque a identifié, en ce qui concerne les services et activités d'investissement et de dépositaire et services auxiliaires spécifiques fournis par elle ou pour son compte, des circonstances susceptibles de donner lieu à un conflit comportant un risque sensible de porter atteinte aux intérêts d'un ou de plusieurs clients. Sur cette base, elle a défini des procédures ainsi que des mesures à suivre en vue d'éviter ou d'atténuer ces conflits d'intérêts.

### Principes directeurs de Pictet

Le but de Pictet est d'établir des relations responsables avec ses clients, ses collaborateurs, la collectivité et les entreprises dans lesquelles il est investi. Dans cette perspective, Pictet a édicté 5 principes directeurs qui caractérisent ses actions: **Indépendance**: inscrite dans les racines suisses de Pictet et renforcée par l'absence d'actionnaire externe, l'indépendance de Pictet permet de privilégier les intérêts de ses clients; **Réflexion à long terme**: en faisant preuve d'un engagement fort pour ses clients; **Partenariat**: en favorisant les solutions gagnant-gagnant; **Responsabilité**: en visant l'excellence avec persévérance et en promouvant une culture d'équité et d'inclusion; **Esprit d'entreprise**: en faisant preuve d'initiative et en assurant une amélioration continue.

### Qualités promues par Pictet

Le Collège des associés souhaite promouvoir 3 qualités: (i) une intégrité absolue en privilégiant en toutes circonstances les intérêts du client: Pictet est au service de ses clients, et non l'inverse. Ne jamais réduire les clients à un canal de distribution pour des produits, (ii) l'excellence en matière d'investissement afin de répondre aux attentes des clients de Pictet, et (iii) la forteresse Pictet pour protéger les actifs des clients et les activités de Pictet.

### Séparation (fonctionnelle, hiérarchique et contractuelle) des fonctions

La Banque a mis en place une organisation ayant pour but de contrôler, voire d'empêcher les échanges d'informations entre personnes engagées dans des activités comportant un risque de conflit d'intérêts, lorsque l'échange de ces informations est susceptible de léser les intérêts d'un ou de plusieurs clients («muraille de Chine»).

Cette séparation permet aussi de prévenir la participation simultanée ou consécutive d'une personne concernée à plusieurs services ou activités d'investissement ou auxiliaires distincts, lorsqu'une telle participation est susceptible de nuire à la gestion adéquate des conflits d'intérêts.

### Règlementation interne

Diverses règles de comportement sont intégrées à la réglementation interne, notamment au sein du code de déontologie de la Banque. Les collaborateurs ont en particulier l'obligation d'agir d'une manière honnête, équitable et professionnelle et de servir au mieux les intérêts des clients. Par ailleurs, toute information destinée aux clients se doit d'être claire, exacte et non trompeuse.

### Transactions du personnel

La Banque a adopté des règles relatives aux transactions pour compte propre du personnel et mis en place un système de surveillance de ces dernières.

### Formations

Afin d'assurer un niveau de qualité élevé et permanent des services fournis, les collaborateurs bénéficient de formations régulières en fonction de leurs responsabilités professionnelles.

Ces formations visent notamment à éviter ou à limiter l'exercice par toute personne d'une influence inappropriée sur la façon dont une personne concernée se charge de services ou d'activités d'investissement ou auxiliaires.

## Rémunération du personnel

Le système de rémunération du collaborateur comporte dans une proportion équitable une part fixe et une part variable, qui reflète de façon appropriée les fonctions qu'il occupe, sa contribution aux résultats de l'entreprise, son comportement dans le temps, l'importance donnée au travail d'équipe, la performance globale de l'unité opérationnelle à laquelle il est rattaché et celle du groupe Pictet. La rémunération n'a de rapport direct ni avec des transactions spécifiques ni avec la nature des instruments financiers, qu'ils soient des produits émis par le groupe Pictet ou par des tiers.

## Avantages personnels et cadeaux

Des règles internes prévoient des restrictions applicables à la réception d'avantages et de cadeaux dont la valeur estimée est supérieure à un montant déterminé.

## Fonction Compliance

Conformément aux exigences réglementaires, la Banque dispose d'une fonction Compliance, dont l'une des missions est de contrôler le respect des règles en matière de gestion des conflits d'intérêts.

## 7. Devoir d'information au prospect ou au client

Si la Banque devait constater que les mesures prises en application de sa politique ne devaient pas être suffisantes pour garantir, avec une assurance raisonnable, que le risque de porter atteinte aux intérêts de ses clients peut être évité, elle s'emploierait à informer par écrit le prospect ou le client concerné de la nature générale du conflit d'intérêts et/ou de sa source afin qu'il soit en mesure de prendre sa décision d'investissement en toute connaissance de cause.

La communication au client:

- devra indiquer clairement que les dispositions organisationnelles et administratives prises par la Banque pour empêcher ou gérer ce conflit ne suffisent pas à garantir, avec une certitude raisonnable, que le risque d'atteinte aux intérêts du client sera évité;
- devra inclure une description spécifique du conflit d'intérêts qui explique la nature générale, les sources, les risques encourus par le client et les mesures prises pour atténuer ces risques.

## 8. Non-respect de la Politique

Toute violation des principes et règles énoncés dans la présente Politique peut entraîner des mesures disciplinaires, en accord avec le Code de conduite et de déontologie.