

Fiche d'information

Politique en matière de détection, prévention et de gestion des conflits d'intérêts de Bordier & Cie SCmA

1. But

La présente fiche d'information résume la politique de détection, prévention et de gestion des conflits d'intérêts adoptée par la Banque Bordier & Cie SCmA (ci-après : la « Banque » ou « Bordier »).

2. Champ d'application

Ce document s'applique à l'ensemble des activités de Bordier liées à la gestion de fortune. Il s'applique également aux opérations de marché ainsi qu'aux activités de gestion et d'administration des dépôts.

3. Catégories de conflits d'intérêts

Les situations de conflits d'intérêts peuvent survenir entre :

- Les intérêts propres de la Banque et ceux d'un ou de plusieurs de ses client(e)s ;
- Les intérêts des collaborateurs/collaboratrices de la Banque et ceux de un(e) ou plusieurs client(e)s ;
- Les intérêts de deux ou plusieurs client(e)s.

4. Principes directeurs

La Banque respecte en tout temps les obligations qui découlent de son devoir de loyauté vis-à-vis de ses clients.

Bordier met tout en œuvre afin que ces obligations soient respectées à tous les échelons, en particulier par le biais de mesures organisationnelles et personnelles appropriées à sa taille, sa structure et la nature de ses activités.

La Banque est tenue de :

- a) Prendre toutes les démarches appropriées afin d'identifier les conflits d'intérêts potentiels suivants :
 - les conflits d'intérêts associés à la circulation d'informations non publiques concernant des sociétés cotées ;
 - les conflits d'intérêts entre le principe de primauté de l'intérêt de l'investisseur et les intérêts financiers de la Banque ou de ses délégués ;
 - les conflits d'intérêts lorsque la Banque recommande aux clients des instruments émis par des contreparties avec qui elle est en lien ;
 - les conflits d'intérêts entre la situation personnelle des collaborateurs et les fonctions qu'ils exercent au sein de la Banque ou de ses délégués.
- b) Se doter de processus et moyens nécessaires à la détection, à la prévention et à la gestion d'éventuels conflits d'intérêts pouvant résulter de ses activités.
- c) Se doter d'une directive interne écrite en matière de détection, prévention et gestion de conflits d'intérêts.
- d) Communiquer de manière claire et complète aux clients tous les faits importants concernant leur relation d'affaires et en particulier en matière de conflits d'intérêts.

5. Identification, prévention, et gestion d'un conflit d'intérêts

Tout collaborateur de la Banque confronté à un conflit d'intérêt avéré ou potentiel est tenu d'en aviser immédiatement sa hiérarchie et d'en faire part au Département Juridique de la Banque.

La Banque tient un registre des conflits d'intérêts avérés et potentiels.

Les conflits identifiés sont gérés par le biais des mesures organisationnelles prises par la Banque ainsi que par des contrôles internes.

6. Communication

Si les dispositions organisationnelles de la Banque et tous les efforts raisonnablement déployés pour empêcher ou gérer les conflits d'intérêts ne suffisent pas à garantir - avec un niveau raisonnable d'assurance - que les risques importants de dommage aux intérêts d'un client seront évités, la Banque informe de manière appropriée le client de l'existence et de la nature du conflit d'intérêts ainsi que des risques qui en découlent.

Cette information se fait sur un support durable et inclut suffisamment de détails sur les conflits d'intérêts et les mesures prises pour atténuer ces risques pour permettre à ce dernier de prendre une décision en connaissance de cause au sujet du service dans le cadre duquel apparaît le conflit considéré.

7. Sommaire des conflits d'intérêts principaux

Les principaux conflits d'intérêts identifiés par la Banque ainsi que les mesures prises pour le prévenir sont les suivants :

Affaires personnelles des collaborateurs

Tous les collaborateurs de la Banque déclarent annuellement se conformer à la politique sur les conflits d'intérêts de la Banque. Ils annoncent en outre toute activité accessoire, mandats exercés en faveur de tiers et participations détenues dans des entités tierces à Bordier.

Leurs transactions personnelles sont en outre surveillées par la Banque.

Avantages, cadeaux, etc.

La Banque a imposé des limites strictes sur la valeur des avantages et cadeaux reçus par ses collaborateurs pour s'assurer que ceux-ci sont justifiables dans les circonstances et peu susceptibles d'influencer le jugement professionnel de ses collaborateurs.

Exécution des ordres, agrégation et allocation des ordres

La Banque s'est dotée d'une politique écrite en matière de « best execution » qui a pour vocation d'assurer la meilleure exécution possible pour ses clients. Celle-ci est disponible sur demande auprès de la Banque ainsi que sur son site internet : <https://www.bordier.com>.

Rémunération des collaborateurs de la Banque

La Banque applique une politique de rémunération conforme au principe de la proportionnalité. Elle renonce notamment à des incitations financières susceptibles d'encourager la prise de risques excessifs de ses collaborateurs et de léser les intérêts des clients.

Rémunérations reçues de tiers par la Banque

La Banque peut percevoir directement ou indirectement de tiers des rémunérations, commissions ou autres avantages pécuniaires ou non pécuniaires (« les commissions »), y compris des sociétés appartenant au groupe Bordier, notamment pour certains instruments financiers tels que les fonds de placements et les produits structurés.

La Banque informe sa clientèle à l'entrée en relation de sa politique en matière de rémunérations reçues de tiers ainsi que des critères de calcul et les ordres de grandeur de celles-ci, par la remise de documents standardisés disponibles sur demande auprès de Bordier ou sur son site internet : <https://www.bordier.com>.

8. Rôles et responsabilités

Les tâches spécifiques relatives au traitement des conflits d'intérêts sont assurées par les Département Juridique et des Risques de la Banque.