

Politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts

1. PREAMBULE

Afin d'assurer la protection et la primauté des intérêts de ses clients, Meeschaert Gestion Privée a mis en place une politique et des procédures visant à prévenir et gérer les situations de conflits d'intérêts.

Par ce document, Meeschaert Gestion Privée entend éclairer ses clients et partenaires sur l'organisation de la prévention et de la gestion des conflits d'intérêts pouvant naître de l'exercice de ses activités.

2. DEFINITION

Par conflit d'intérêts, on entend toute situation, potentielle ou avérée, liée à l'activité de Meeschaert Gestion Privée dans laquelle le pouvoir d'appréciation ou de décision d'une personne ou d'une entreprise peut être influencé par des considérations d'ordre personnel ou par un pouvoir exercé par un tiers.

Dans le cadre de ses activités, Meeschaert Gestion Privée est susceptible d'être confrontée aux situations de conflits d'intérêts suivantes :

- entre plusieurs clients ou partenaires ;
- impliquant le groupe ou une entité du groupe et ses clients ou partenaires ;
- impliquant ses collaborateurs et des clients ou partenaires.

Toute situation de conflit générant un déséquilibre significatif au détriment des intérêts du client ou du partenaire, avec pour contrepartie un avantage significatif pour Meeschaert Gestion Privée, un de ses collaborateurs ou un autre client ou partenaire constitue un conflit d'intérêts.

3. DISPOSITIF DE PREVENTION

Afin de prévenir au mieux toute situation de conflits d'intérêts, la société forme ses collaborateurs et met en place des mesures organisationnelles, déontologiques et des mesures spécifiques.

I Mesures organisationnelles :

- Séparation des fonctions et des tâches : Afin d'éviter toute fraude ou conflit d'intérêt, l'opérationnel qui saisit une opération, ne peut la valider lui-même.
- Les entités et services pouvant détenir des informations sensibles ou privilégiées sont séparées par une barrière à l'information.

- Organisation des systèmes d'information avec différenciation des droits d'accès : l'ensemble du personnel dispose d'identifiants et mots de passe strictement personnels et d'une habilitation personnelle aux outils nécessaires à l'exercice de ses fonctions.
- Tout nouveau produit ou service commercialisé fait l'objet d'une revue systématique par un comité dédié, visant à s'assurer que la commercialisation ne génère pas de conflit d'intérêts au détriment de la primauté de l'intérêt du client.

I Mesures déontologiques :

- Surveillance des transactions : Des listes de surveillance et d'interdiction sur les valeurs sur lesquelles les collaborateurs peuvent être amenés à avoir accès à des informations privilégiées sont tenues et diffusées. Les transactions personnelles des collaborateurs concernés font l'objet d'une surveillance par le département de la Conformité.
- Transparence des mandats sociaux : Toute personne détenant un mandat social au sein d'une société extérieure à l'entreprise doit, dès sa prise de fonction, informer la société. A l'occasion de ces déclarations, le département de la Conformité effectue un contrôle quant à l'existence ou non d'un conflit d'intérêt. Dans le cas où l'analyse révèle la présence d'un conflit d'intérêts, la contrepartie en est informée et le sort de la relation d'affaires peut être remis en question au regard du conflit d'intérêts révélé.
- Cadeaux et avantages : Afin de ne pas privilégier un client ou un fournisseur au détriment d'un autre, une procédure interne instaure une obligation de transparence et prévoit une limitation en montant des cadeaux et avantages.

I Mesures spécifiques :

- Politique de rémunération : Au regard du respect du principe de primauté de l'intérêt du client, Meeschaert Gestion Privée a mis en place une politique de rémunération propre à limiter les conflits d'intérêts. La rémunération des conseillers est indépendante du produit commercialisé pour favoriser l'objectivité du conseil. Elle prévoit en outre des critères qualitatifs pour apprécier la rémunération des collaborateurs.
- Gestion pour compte propre : la société ne réalise pas d'opérations sur les marchés pour son compte propre. Elle n'est donc pas exposée à des conflits d'intérêts avec la sphère de ses clients cotés.

4. GESTION DES CONFLITS D'INTERETS

I Détection des situations :

- Le dispositif de prévention, comprenant la formation des collaborateurs, favorise la détection des situations de conflits d'intérêts.
- Quelle qu'en soit l'origine, tout collaborateur confronté à une telle situation doit en informer sa hiérarchie et procéder à une déclaration interne aux ressources humaines et à la conformité.

I Information des parties en causes

- Dans le cas où un conflit d'intérêts est avéré, la relation d'affaire concernée doit être informée avant l'opération envisagée afin qu'elle puisse prendre sa décision en toute connaissance de cause. Elle a la possibilité de mettre fin à la relation avec la société.

- Dans le cas où la relation d'affaire souhaite malgré tout faire appel à la société, elle le fait de façon explicite et non ambiguë sur la base d'un document écrit.

5. CONTROLES

- I C'est par la connaissance et la surveillance permanente des activités exercées, notamment au travers du bon fonctionnement du dispositif de prévention et des obligations déclaratives, que les fonctions de contrôle, exercées sur plusieurs niveaux, peuvent donner aux dirigeants une assurance raisonnable du bon fonctionnement du dispositif.
- I Le recensement des situations pouvant donner lieu ou ayant donné lieu à des conflits d'intérêts est matérialisé dans un registre dédié. Il est mis à jour à chaque détection d'une nouvelle situation de conflit d'intérêts.