

Politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts

Mise à jour : avril 2026

1. PREAMBULE

Conformément à la réglementation en vigueur issue de la transposition de la directive européenne concernant les marchés d'instruments financiers (MIF), les prestataires de services d'investissement se doivent d'agir d'une manière honnête, loyale et professionnelle afin d'assurer la protection et la primauté des intérêts de ses clients et de favoriser l'intégrité du marché.

Dans ce contexte, 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 et de renforcer la confiance de ses clients, Meeschaert Gestion Privée a donc mis en œuvre des dispositions organisationnelles, déontologiques et des mesures spécifiques.

I Dispositions 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.
- La mise en œuvre de principes d'équité, tel que l'horodatage, dans l'exécution des ordres des clients, ainsi qu'une procédure de sélection des intermédiaires
- 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

Meeschaert Gestion Privée a mis en place un dispositif structuré de détection des conflits d'intérêts, reposant notamment sur :

- La formation régulière des collaborateurs aux situations susceptibles de générer des conflits d'intérêts
- Des obligations déclaratives individuelles
- Des contrôles exercés par la fonction Conformité

Les situations identifiées sont consignées dans un registre dédié et analysées par la Conformité afin de les qualifier en conflit potentiel, avéré ou structurel, et d'en déterminer le mode de traitement approprié.

Tout collaborateur identifié comme étant exposé à une situation de conflit d'intérêts a l'obligation d'en informer sans délai sa hiérarchie ainsi que la fonction Conformité.

Lorsqu'un conflit d'intérêts ne peut être raisonnablement évité, Meeschaert Gestion Privée met en œuvre des mesures visant à garantir que les intérêts du client demeurent pleinement préservés, notamment par une information claire, préalable et documentée.

5. INFORMATION DES CLIENTS ET TIERS

Lorsqu'un conflit d'intérêts est identifié et ne peut être évité avec une certitude raisonnable, Meeschaert Gestion Privée informe la partie concernée de manière claire, loyale et non trompeuse, préalablement à la fourniture du service concerné.

Cette information précise :

- La nature et la source du conflit d'intérêts
- Les risques potentiels pour la partie concernée
- Les mesures prises pour en limiter les effets

L'information est communiquée sur un support durable permettant à la partie concernée de prendre une décision en toute connaissance de cause.

6. 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 le registre des conflits d'intérêts. Il est tenu à jour par la fonction Conformité et fait l'objet d'un suivi régulier, notamment à des fins de revue du dispositif de prévention et à chaque détection d'une nouvelle situation de conflit d'intérêts.