

Politique de gestion des conflits d'intérêts

Auteur	Aurélia LIZÉ, Chief Compliance Officer
Approbation par le Comité de Direction le	15/10/2025
Approbation par le Conseil d'Administration le	20/10/2025

Modification du document

Version	Modification	Approbation par le Comité de Direction / Comité de Compliance	Approbation par le Conseil d'administration
V1.0	Création de la Politique		17/06/2021
V2.0	Refonte de la Politique	15/10/2025	20/10/2025

Table des matières

INTRODUCTION	4
CHAMPS D'APPLICATION ET REVUE DU DOCUMENT	4
I. Champ d'application	4
II. Revue du document	4
DÉFINITION DE CONFLITS D'INTÉRÊTS	4
IDENTIFICATION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS	6
PRÉVENTION ET GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS	6
DIVULGATION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS	6
RÔLES ET RESPONSABILITÉS	7
RÉFÉRENCES	7
ANNEXES	8
Annexe 1 : Matrice des conflits d'intérêts	8

INTRODUCTION

La présente Politique de gestion des conflits d'intérêts (ci-après la « Politique ») définit les principes et les procédures mis en place par Privalux Management SA (ci-après « Privalux » ou la « Société ») afin d'identifier, prévenir, gérer et, le cas échéant, divulguer les conflits d'intérêts susceptibles de survenir dans le cadre de ses activités d'entreprise d'investissement.

CHAMPS D'APPLICATION ET REVUE DU DOCUMENT

I. Champ d'application

Cette Politique est soumise à l'approbation de la Direction Autorisée et du Conseil d'Administration de Privalux.

Elle est à appliquer par l'ensemble des collaborateurs de la Société, les membres de la Direction Autorisée, les membres du Conseil d'Administration et le personnel externe (consultants, sous-traitants...) ou temporaire (tous ensembles les « Collaborateurs »).

Cette Politique couvre l'ensemble des activités de Privalux Management SA dans les différents marchés où la Société opère.

II. Revue du document

La présente Politique doit être mise à jour dans les meilleurs délais pour tenir compte de changements au niveau des normes applicables affectant l'établissement.

Toutes les modifications doivent être approuvées par la Direction Autorisée et validées par le Conseil d'Administration en dernier ressort. Elles sont portées à la connaissance de tous les membres du personnel.

La Politique est revue au minimum annuellement.

DÉFINITION DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts correspond à une situation dans laquelle les intérêts de Privalux, de ses Administrateurs, Dirigeants, Collaborateurs ou toute autre personne liée ou de toute autre entité du groupe auquel elle appartient, peuvent entrer en contradiction avec les intérêts d'un ou plusieurs clients.

Un conflit d'intérêts peut être :

- **Réel** : lorsque l'opposition entre les intérêts est avérée,
- **Potentiel** : lorsqu'il existe une probabilité significative qu'une telle opposition se produise,
- **Perçu** : lorsqu'une situation peut être interprétée par un client, un investisseur ou un tiers comme un conflit, même si en réalité aucun impact négatif n'existe.

Les conflits d'intérêts peuvent surgir dans diverses circonstances, notamment :

- **Entre Privalux et ses clients** : par exemple, lorsque la Société est susceptible de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte aux dépens d'un client, ou lorsqu'elle a un intérêt dans le résultat d'un service fourni.
- **Entre plusieurs clients** : lorsqu'un client peut être favorisé au détriment d'un autre, par exemple dans l'allocation d'opportunités d'investissement limitées.
- **Entre un employé/dirigeant et un client** : lorsqu'un collaborateur détient un intérêt financier, personnel ou familial susceptible d'influencer la prestation d'un service au client.
- **Avec des tiers** : lorsque des relations avec des fournisseurs, distributeurs ou partenaires peuvent compromettre l'impartialité et l'objectivité des décisions prises dans l'intérêt du client.

À titre d'exemples concrets, un conflit d'intérêts peut survenir lorsque :

- Un employé détient, directement ou indirectement, une participation dans une société dont les instruments financiers sont recommandés ou gérés pour le compte des clients,
- La Société reçoit des incitations (commissions, avantages monétaires ou non monétaires) d'un tiers dans le cadre de la fourniture de services au client,
- Des dirigeants ou employés exercent des activités extérieures (mandats, fonctions, consultances) pouvant influencer leurs décisions au sein de la Société,
- Les politiques de rémunération créent une incitation à privilégier certaines opérations ou certains clients au détriment de l'intérêt général,
- La Société combine plusieurs activités (conseil, gestion, exécution d'ordres, sélection de fonds) susceptibles d'induire des arbitrages au détriment de certains clients.

En résumé, un conflit d'intérêts existe dès qu'il existe un risque raisonnable que l'impartialité, l'indépendance de jugement ou l'intégrité professionnelle de Privalux soient affectées, et que cela puisse porter préjudice aux intérêts d'un ou plusieurs clients.

IDENTIFICATION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Privalux procède régulièrement à une analyse de ses activités afin d'identifier les situations susceptibles de générer un conflit d'intérêts, y compris dans les domaines suivants :

- La prestation de services d'investissement (réception et transmission d'ordres, gestion discrétionnaire, gestion de portefeuilles),
- La sélection et la commercialisation d'instruments financiers,
- Les relations avec des tiers (prestataires, distributeurs, dépositaires, etc.),
- La rémunération et les incitations,
- Les activités personnelles des Collaborateurs et Administrateurs.

PRÉVENTION ET GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Afin de prévenir et gérer efficacement les conflits d'intérêts, Privalux met en place les mesures suivantes

- Séparation fonctionnelle des activités et, lorsque nécessaire, mise en place de barrières d'information (« *Chinese walls* »),
- Procédures de contrôle visant à garantir l'indépendance et l'objectivité dans la prise de décision,
- Politiques de rémunération alignées sur les intérêts des clients,
- Déclarations obligatoires des activités personnelles des employés pouvant générer un conflit,
- Tenue d'un registre des situations de conflits d'intérêts identifiés et des mesures de gestion associées,
- Formation régulière des Collaborateurs sur la détection et la gestion des conflits d'intérêts.

DIVULGATION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Lorsque les mesures organisationnelles et administratives mises en place ne suffisent pas à garantir, avec une certitude raisonnable, que le risque de porter atteinte aux intérêts du client sera évité, Privalux

- Informe clairement le client, avant d'agir en son nom, de la nature et/ou de la source du conflit,
- Fournit au client les informations nécessaires lui permettant de prendre une décision éclairée concernant le service à recevoir,
- Obtient, le cas échéant, son consentement explicite.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La responsabilité de la mise en œuvre de la présente Politique incombe au Comité de Direction de Privalux

Le suivi de la Politique et le contrôle de son respect et de la responsabilité du Responsable de la Compliance et, en dernier ressort, du Conseil d'Administration de Privalux.

Un **registre des conflits d'intérêts** est tenu et mis à jour régulièrement. Des rapports périodiques sont transmis au Comité de Direction, au Conseil d'Administration et annuellement à la Commission de Surveillance du Secteur Financier (« CSSF »).

RÉFÉRENCES

Directive (UE)	Directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers (MiFID II)
Règlement (UE)	Règlement (UE) n° 600/2014 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers (MiFIR)
	Règlement délégué (UE) 2017/565 de la Commission du 25 avril 2016 complétant MiFID II
Lois	Loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier
	Loi du 30 mai 2018 relative aux marchés d'instruments financiers (transposition de MiFID II au Luxembourg)
Circulaires CSSF	Circulaire CSSF 20/758 relative aux exigences organisationnelles et règles de conduite en matière de services d'investissement
Documents internes	Politique MiFID
	Règlement Intérieur et Code de conduite

ANNEXES

Annexe 1 : Matrice des conflits d'intérêts

Situation potentielle	Nature du risque / Conflit	Mesures de prévention et de gestion
Rémunération et incitations L'entreprise reçoit des rétrocessions, commissions ou avantages non monétaires d'un tiers lié à un produit financier recommandé aux clients.	Risque que les conseils donnés privilégient des produits plus rémunérateurs pour l'entreprise au détriment de l'intérêt du client.	- Politique stricte de perception et de transparence des rétrocessions. - Interdiction d'accepter des avantages non monétaires significatifs. - Information claire au client sur les éventuels frais et incitations.
Allocation d'opportunités d'investissement limitées (ex. : souscriptions dans des fonds fermés ou IPO).	Risque de favoritisme envers certains clients au détriment d'autres.	- Procédures d'allocation équitable et documentée. - Revue par le Compliance Officer. - Enregistrement de la justification des décisions.
Transactions personnelles des employés Un collaborateur effectue des opérations pour compte propre sur des instruments financiers conseillés aux clients.	Risque que les employés privilégient leurs intérêts personnels avant ceux des clients (front running, arbitrage).	- Obligation de déclaration et d'autorisation préalable des transactions personnelles. - Contrôle par le Compliance Officer. - Périodes de restriction (black-out periods).
Activités ou mandats externes d'un dirigeant ou employé (ex. : administrateur d'une société émettrice de titres).	Risque d'utilisation d'informations confidentielles ou de décisions influencées par un intérêt externe.	- Obligation de déclaration des mandats et activités extérieures. - Autorisation préalable du Conseil d'administration. - Muraille d'information (<i>Chinese walls</i>) si nécessaire.



Relations avec fournisseurs ou partenaires stratégiques (ex. : sélection de fonds, choix d'un dépositaire).	Risque que la sélection soit biaisée par des relations commerciales, familiales ou personnelles.	- Procédure de sélection basée sur des critères objectifs et documentés. - Supervision par la Direction. - Tenue d'un registre des situations sensibles.
Politique de rémunération interne (ex: Rémunération variable liée au volume d'affaires générées.)	Risque d'incitation à privilégier la quantité (volume, nombre de mandats) au détriment de la qualité et de l'intérêt du client.	- Alignement de la rémunération sur la satisfaction et l'intérêt du client. - Rémunération variable est limitée à 12 mois de la rémunération fixe au maximum - Condition d'octroi fondée sur des critères d'attribution quantitatifs et qualitatifs (respect des procédures, satisfaction clients, réclamations...). - Revue annuelle par le Conseil d'administration.
Accès à des informations privilégiées (client, marché, transaction).	Risque d'abus de marché, divulgation ou utilisation d'informations privilégiées.	- Mise en place de « murailles de Chine ». - Formation régulière sur le secret professionnel et le Market Abuse Regulation (MAR). - Suivi des accès et logs.