

# Prévention et gestion des conflits d'intérêts au sein de la BCVS

## 1. Objectifs

Le présent document est destiné à informer la clientèle de la Banque Cantonale du Valais (BCVS) de sa politique en matière de prévention et gestion des conflits d'intérêts qui pourraient survenir dans le cadre de ses activités déployées.

Ce document vise précisément à :

- poser le champ d'application et définir les conflits d'intérêts ainsi que les catégories considérées ;
- établir les principes directeurs et les mesures organisationnelles de la BCVS en matière d'identification et de gestion des conflits d'intérêts avérés ou potentiels ;
- définir les règles en matière de communication des conflits d'intérêts lorsque ceux-ci ne peuvent être évités avec une certitude raisonnable.

## 2. Champ d'application

Les principes et mesures détaillées ci-après s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices BCVS ainsi qu'à l'ensemble des activités déployées par la BCVS, y compris toute activité de partenariat.

Le terme collaborateur et collaboratrice englobe toutes les personnes agissant au nom de la BCVS, quelles que soient leur fonction au sein de l'établissement, soit : les membres du Conseil d'administration, les membres de la Direction générale ainsi que l'ensemble des employés et des employées, y compris les apprentis et apprenties et les stagiaires.

## 3. Définition et catégories de conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts ressortent de toute situation où les intérêts privés des collaborateurs et collaboratrices et de la Banque risqueraient d'influencer ou de sembler influencer l'exercice impartial et objectif de leurs fonctions.

En d'autres termes, un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'une personne au sein de la Banque, a des intérêts personnels, professionnels ou financiers qui peuvent influencer, ou semblent influencer, sa capacité à agir dans l'intérêt de la Banque ou de ses clients.

Des situations de conflits d'intérêts avérés ou potentiels peuvent survenir entre :

- les intérêts propres de la BCVS et ceux d'un ou de plusieurs clients ou clientes ;
- les intérêts de collaborateurs ou collaboratrices et ceux d'un ou de plusieurs clients ou clientes ;
- les intérêts de deux ou de plusieurs clients ou clientes.

#### 4. Principes directeurs

La BCVS applique les principes directeurs suivants en matière d'identification et de gestion des conflits d'intérêts :

- elle s'engage à traiter ses clients ou clientes de manière équitable et intègre ;
- elle attend de ses collaborateurs ou collaboratrices qu'ils n'agissent pas à l'encontre des intérêts de la clientèle ;
- elle s'engage à respecter toutes les exigences légales et réglementaires en vigueur concernant l'identification et la gestion appropriées des conflits d'intérêts ;
- elle s'engage à identifier de manière proactive les situations où un conflit d'intérêts pourrait survenir ;
- elle demande à ses collaborateurs et collaboratrices d'être attentifs aux conflits d'intérêts potentiels et de prendre toutes les mesures nécessaires à leur identification et gestion, dans la limite du raisonnable.

La BCVS attend également de ses collaborateurs et collaboratrices qu'ils déclarent toute situation pouvant potentiellement donner lieu à un conflit d'intérêts dès qu'ils en ont connaissance, en s'adressant directement à leur supérieur hiérarchique ou au Responsable Compliance & Conformité. La déclaration peut également se faire via le processus interne de « lanceur d'alerte ».

La BCVS exclut toute mesure de représailles à l'encontre du collaborateur et de la collaboratrice agissant de bonne foi et dans l'intérêt de la BCVS.

#### 5. Situations pouvant générer des conflits d'intérêts

Les situations décrites ci-dessous (liste non exhaustive) peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts potentiel lorsque la BCVS agit pour le compte de ses clients :

- incitations reçues de tiers par la BCVS (rétrocessions, avantages financiers)
- incitations reçues de tiers par les collaborateurs et les collaboratrices BCVS (cadeaux, invitations)
- opérations nostro et opérations des collaborateurs et les collaboratrices (front, parallel et after running)
- placements de produits émis / gérés par la BCVS
- transactions sans intérêt économique (barratage, churning)
- mandats privés du collaborateur ou de la collaboratrice
- attributions dans le domaine des émissions
- allocations lors de passages d'ordres globaux
- détermination du prix lors d'une opération effectuée entre deux clients ou clientes de la BCVS (cross-trade)

La BCVS a mis en place des mesures de mitigation spécifiques afin de prévenir ces situations.

De plus, la BCVS évite un certain nombre de conflits d'intérêts potentiels car elle :

- n'est pas une banque d'investissement ;
- n'effectue pas de recherche primaire en matière d'analyse financière ;
- ne fournit aucun service dans le domaine des fusions et acquisitions d'entreprises cotées ou non cotées ;
- n'agit pas en qualité de gérant ou de cogérant dans les offres publiques de valeurs mobilières sur le marché primaire ni sur le marché secondaire.

## 6. Mesures organisationnelles et administratives

Afin de prévenir les conflits d'intérêts potentiels et de mitiger le risque y relatif, la BCVS dispose de mesures organisationnelles et administratives appropriées à sa taille, à sa structure et aux services proposées. Notamment :

Mesures organisationnelles :

La BCVS maintient et applique des dispositions organisationnelles telles que :

- Mise en place des barrières physiques et électroniques (chinese walls) permettant de limiter et de contrôler le flux d'informations entre certains domaines d'activités lorsque cela est nécessaire ;
- Application du principe du Need to Know, c'est-à-dire que le collaborateur ou la collaboratrice utilise les informations qui sont nécessaires pour l'exercice de leur fonction ;
- Ségrégation des fonctions et des tâches entre les différentes activités de la Banque conformément aux principes de gouvernance de la circulaire FINMA 17/01.

Mesures administratives :

La BCVS met en œuvre des dispositions administratives spécifiques (politiques et procédures). À ce titre figurent notamment :

- Directives internes et système de contrôle interne (SCI) adaptés aux activités développées par la Banque (services et produits financiers proposés, gestion pour compte propre de la Banque ou encore activités de crédits) ;
- Mise à jour régulière du cadre réglementaire interne adopté par les organes compétents ;
- Directives et contrôles spécifiques aux transactions des collaborateurs et collaboratrices ;
- Interdiction à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices d'octroyer ou de recevoir des faveurs ou autres avantages (par exemple : cadeaux, invitations, etc.) excédant les usages sociaux ;
- Devoir d'annonce des mandats externes (publics et privés) et de la détention de titres non-cotés dans sociétés privées pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices ;
- Devoir d'annonce des personnes proches pour les membres du Conseil d'administration et de la Direction générale ;
- Formation et sensibilisation des collaborateurs et collaboratrices afin qu'ils soient en mesure de détecter et de gérer des situations dans lesquelles il y a un risque de conflit d'intérêts ;
- Politique de rémunération garantissant que les structures de rémunération et de bonus destinées aux collaborateurs et collaboratrices soient cohérentes au regard des bonnes pratiques en vigueur et conformes aux objectifs du présent document ;
- Processus interne visant à garantir un traitement adéquat des réclamations de la clientèle.

## 7. Communication des conflits d'intérêts

Lorsque les dispositions organisationnelles ou administratives, prises selon le point 6. ci-dessus pour empêcher que des conflits d'intérêts ne portent atteinte aux intérêts de sa clientèle, ne suffisent pas à garantir avec une certitude raisonnable que les risques de porter atteinte aux intérêts de la clientèle seront évités, la BCVS traitera le conflit d'intérêts concerné soit en refusant de fournir le service correspondant, soit en informant de manière appropriée le client ou la cliente ou le tiers concerné de l'existence et de la nature du conflit d'intérêts, ainsi que des risques qui en découlent.

Cette information est effectuée sur un support durable et comporte des détails suffisants, compte tenu de la nature du client ou de la cliente, pour permettre à ce dernier ou cette dernière de prendre une décision en connaissance de cause au sujet du service dans le cadre duquel apparaît le conflit d'intérêts.

## **8. Gouvernance**

Selon l'article 12 al. 1 de la LBCVS, le Conseil d'administration exerce la haute direction et la surveillance de la Banque et de la gestion des affaires. Il détermine la politique générale de la Banque et définit, dans des principes directeurs, la manière dont se concrétise la mission de la Banque en faveur de l'économie valaisanne.

Les activités et / ou mandats des membres du Conseil d'administration sont décrites dans le rapport de gestion de la BCVS qui est publié annuellement et présenté à l'Assemblée générale des actionnaires. Le Conseil d'administration est formé sur la thématique du conflit d'intérêt et il approuve la Politique des ressources humaines et le Code de conduite.

Date d'édition : 09.12.2024