

2021

Politique en matière de conflits d'intérêts

**TABLE DES MATIERES**

<b>1. INTRODUCTION.....</b>	<b>3</b>
<b>2. DEFINITIONS .....</b>	<b>4</b>
<b>3. CHAMP D'APPLICATION.....</b>	<b>5</b>
<b>4. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE.....</b>	<b>5</b>
<b>5. LE CONCEPT DE CONFLIT D'INTERETS .....</b>	<b>6</b>
<b>6. PRINCIPES D'ACTION .....</b>	<b>10</b>
<b>7. MESURES D'ATTENUATION DES CONFLITS D'INTERETS.....</b>	<b>13</b>
<b>8. PROCEDURE GENERALE D'ACTION .....</b>	<b>17</b>
<b>9. CUMUL DE FONCTIONS.....</b>	<b>19</b>
<b>10. PROCEDURES SPECIFIQUES.....</b>	<b>20</b>
<b>11. INTERDICTION D'ACCEPTATION DE LIBERALITES .....</b>	<b>21</b>
<b>12. REGISTRES .....</b>	<b>21</b>
<b>13. COMPETENCES DU DEPARTEMENT DE CONFORMITE.....</b>	<b>22</b>
<b>14. COMPETENCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EXECUTIF.....</b>	<b>23</b>
<b>15. NON-RESPECT DE LA POLITIQUE .....</b>	<b>23</b>
<b>16. APPROBATION ET REVISION .....</b>	<b>23</b>
<b>17. DIVULGATION ET CLARIFICATIONS .....</b>	<b>24</b>
<b>Annexe I .....</b>	<b>25</b>
<b>Annexe II .....</b>	<b>25</b>

## 1. INTRODUCTION

- 1.1. La présente Politique générale en matière de conflits d'intérêts (ci-après la « Politique ») établit l'ensemble des principes à respecter par le NOVO BANCO et le GRUPO NOVO BANCO pour éviter, pour identifier et pour atténuer les conflits d'intérêts dans le cadre du développement de ses activités, et prévoit également les procédures concrètes qui doivent être adoptées au sein du NOVO BANCO pour gérer, pour résoudre et pour enregistrer les situations de conflits d'intérêts qui peuvent survenir.
- 1.2. Le respect des principes et l'observation des procédures prévues dans la présente politique par tous les membres des organes d'administration et de surveillance, par les autres membres de la direction et par les titulaires de fonctions essentielles, ainsi que les autres employés du NOVO BANCO est un élément essentiel pour garantir que le NOVO BANCO respecte son engagement de garantir à tous ses clients un traitement impartial, équitable et transparent, puisque l'existence de conflits d'intérêts actuels ou potentiels, qu'ils soient institutionnels ou concernant les employés, ou même de conflits d'intérêts entre différents clients, peut conduire à une défense inadéquate des intérêts des clients et, à l'extrême, l'évaluation d'un des intérêts conflictuels peut causer un préjudice.
- 1.3. Dans le cadre de l'élaboration de la présente politique et de la définition de l'ensemble des procédures qui y sont prévues, le NOVO BANCO a pris en compte sa taille et son organisation, y compris toutes ses unités organisationnelles, ainsi que la nature et la complexité des activités exercées, dans le but d'adapter la politique aux caractéristiques spécifiques du NOVO BANCO.
- 1.4. Cette politique vise également à respecter l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui lient le NOVO BANCO dans l'exercice de ses différentes activités, ainsi qu'à se conformer aux meilleures pratiques en matière de prévention, de signalement et de résolution des conflits d'intérêts ;
- 1.5. Sans caractère exhaustif, il s'agit notamment de :
  - a) L'avis de la Banque du Portugal n° 3/2020
  - b) Le Régime général des établissements de crédit et des sociétés financières (RGICSF)
  - c) Le Code des valeurs mobilières
  - d) EBA/GL/2017/11, 26 septembre 2017 - Guidelines on internal governance under Directive 2013/36/EU (Final Report) (Guidelines (Lignes directives) 94-116) ;
  - e) Joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of suitability of members of the management body and key function holders (EBA-GL-2017-12)
  - f) ECB Guide to fit and proper assessments, mai 2017

## 2. DEFINITIONS

2.1. Dans le cadre de la présente politique, les termes ci-dessous, qu'ils soient utilisés au singulier ou au pluriel, ont la signification suivante :

- a. **Clients** : toutes personnes physiques ou morales auxquelles le NOVO BANCO fournit des services.
- b. **Employés concernés** : membres du Conseil général et de surveillance, membres du Conseil d'administration exécutif, autres membres de la direction, titulaires de fonctions essentielles et autres employés du NOVO BANCO, quel que soit le secteur ou l'unité dans lequel ils exercent leurs fonctions et quel que soit le régime de leur collaboration avec le NOVO BANCO. Le conseil d'administration exécutif pourra élargir l'application à des personnes n'étant pas employées par le NB.
- c. **Contreparties** : toutes personnes physiques ou morales qui ne sont pas des Clients ou des Personnes concernées avec lesquelles le NOVO BANCO établit des relations contractuelles ou d'autre nature pour le développement de ses activités, à savoir les fournisseurs de biens ou de services au NOVO BANCO.
- d. **Entités liées aux Employés concernés** : toutes personnes morales ou autres entités juridiques nationales ou étrangères dans laquelle les Employés concernés ou les Personnes liées aux employés concernés : (i) peuvent exercer, directement ou indirectement, une influence dominante ; (ii) en sont les bénéficiaires effectifs ; (iii) sont membres de l'organe d'administration ; ou (iv) ont été établis au profit d'un Employé concerné ;
- e. **Groupe Novo Banco** : le NOVO BANCO, y compris ses succursales étrangères, les établissements de crédit et financiers contrôlés par le Novo Banco, à savoir le NOVO BANCO des Açores, S.A., le BEST - Banco Eletrónico de Serviço Total, S.A., le GNB Gestão de Ativos, SGPS, S.A. et leurs filiales.
- f. **Opérations personnelles** : les opérations ou transactions dans lesquelles la contrepartie d'un Employé concerné est le NOVO BANCO, ou les opérations sur des instruments financiers sur ordre d'un Employé concerné, ou pour son compte, en dehors de l'exercice de ses fonctions, à condition que : l'opération soit effectuée pour le compte de l'Employé concerné, d'une Personne ou Entité liée à l'employé concerné, ou d'une personne dont la relation avec l'Employé concerné est telle qu'il a un intérêt matériel direct ou indirect dans le résultat de l'opération.
- g. **Personnes liées aux employés concernés** : toutes personnes qui se trouvent dans l'une des situations suivantes avec des Employés concernés : (i) il s'agit de conjoints

ou de concubins ; (ii) de parents ou de proches en ligne directe ; ou (iii) d'autres parents ou proches vivant avec un Employé concerné.

- h. **Stakeholders du NOVO BANCO** : toutes personnes physiques ou morales non couvertes par d'autres définitions de cette politique qui détiennent un intérêt pertinent susceptible d'être affecté de manière significative par le développement des activités du NOVO BANCO, notamment les titulaires de parts sociales, les créanciers et les partenaires de *joint-ventures*.

### 3. CHAMP D'APPLICATION

- 3.1. La présente politique définit les principes et les procédures en matière de prévention, de gestion, de résolution, de signalement et d'enregistrement de conflits d'intérêts qui doivent être respectés par l'ensemble de la structure du NOVO BANCO et par tous les Employés concernés.
- 3.2. Les principes établis dans la présente politique, ainsi que ses règles et procédures, avec les adaptations et approbations internes nécessaires, sont applicables au GROUPE NOVO BANCO.
- 3.3. L'articulation entre le NOVO BANCO et les entités du GROUPE NOVO BANCO pour l'adoption des principes et des procédures prévus par la présente politique sera effectuée par le Département de conformité du NOVO BANCO.
- 3.4. Le NOVO BANCO s'assure, le cas échéant, que les entités sous-traitées, notamment pour l'exercice de missions d'intermédiation financière, s'engagent à respecter les principes et procédures prévus par la présente politique.
- 3.5. L'adoption des principes et le respect des procédures prévues dans la présente politique par les Employés concernés doivent être intégrés, en fonction de la situation qui requiert leur application, par d'autres règlements internes du NOVO BANCO qui traitent directement ou indirectement les conflits d'intérêts, tels que le Code de conduite, la Politique relative aux transactions avec des parties liées et la Politique de sélection et d'évaluation des organes d'administration et de surveillance et des titulaires de fonctions essentielles.

### 4. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- 4.1. Cette politique vise notamment à atteindre les objectifs suivants au sein du NOVO BANCO et du GROUPE NOVO BANCO :

- a. Définir des règles et des procédures pour éviter, pour identifier, pour gérer, pour signaler et pour enregistrer toutes situations, potentielles ou réelles, de conflit d'intérêts.
- b. Fournir un cadre de référence pour les Employés concernés, englobant de manière harmonisée et cohérente les principes et les procédures généraux de traitement de conflits d'intérêts, potentiels et réels, survenant dans l'exercice des activités et des services respectifs.
- c. Garantir un traitement impartial, équitable et transparent de tous les Clients du NOVO BANCO dans tout domaine d'activité développé.
- d. Promouvoir une structure organisationnelle capable d'identifier les éventuels conflits d'intérêts et d'éviter ou de minimiser le risque qu'ils se produisent.
- e. Veiller au respect des règles légales et réglementaires en vigueur qui lient le NOVO BANCO et les Employés concernés, ainsi qu'au respect des meilleures pratiques en matière de prévention et de gestion de conflits d'intérêts.
- f. Promouvoir le traitement équitable, conformément aux critères légaux et réglementaires, des situations de conflit d'intérêts qui peuvent se présenter.
- g. Documenter de manière adéquate, à des fins de contrôle respectif et, le cas échéant, de clarification auprès des autorités de contrôle, la mise en œuvre des procédures établies pour atteindre les objectifs définis.
- h. Promouvoir l'évaluation périodique par le NOVO BANCO de l'adéquation et de l'efficacité des procédures établies pour éviter, pour gérer et pour résoudre des conflits d'intérêts et s'efforcer de corriger toute lacune constatée et de revoir la politique si nécessaire.

## 5. LE CONCEPT DE CONFLIT D'INTERETS

**5.1.** Aux fins de la présente politique, il y a conflit d'intérêts à chaque fois qu'une situation peut survenir dans le cadre de l'exercice de toutes activités par le NOVO BANCO, dans une situation pour laquelle convergent des intérêts propres ou ceux de tiers que le NOVO BANCO ou les Employés concernés doivent défendre ou protéger et, où selon une évaluation objective, il existe une opposition potentielle entre ces intérêts à tel point que la réalisation de certains peut, dans l'abstrait, empêcher la pleine réalisation d'autres ou causer un préjudice à l'un ou à plusieurs des intérêts en conflit.

**5.2.** À ces fins, il peut s'agir d'une opposition potentielle entre les intérêts des sujets suivants :

- a. NOVO BANCO et Clients,
- b. Employés concernés et clients ;
- c. Différents Clients ;
- d. NOVO BANCO et Employés concernés ;
- e. NOVO BANCO et Contreparties ;
- f. Employés concernés et contreparties ;
- g. NOVO BANCO et Stakeholders du NOVO BANCO ;
- h. NOVO BANCO et les entités du GROUPE NOVO BANCO ou entre différentes entités du GROUPE NOVO BANCO ;
- i. Entités du GROUPE NOVO BANCO et Clients ;
- j. Entités du GROUPE NOVO BANCO et Employés concernés ;
- k. Entités du GROUPE NOVO BANCO et Stakeholders du NOVO BANCO.

**5.3.** Aux fins de l'obligation d'identification et de signalement de situations de conflit d'intérêts prévues par la présente politique, il convient de prêter attention à tous les intérêts susceptibles d'obtenir des avantages au détriment des intérêts qui, en vertu des dispositions légales ou réglementaires, doivent être prioritaires, qui peuvent être de différents types, notamment des catégories suivantes :

- a. Les intérêts institutionnels, qui peuvent être le résultat de toutes activités développées par le NOVO BANCO, y compris tous secteurs d'affaires ou unités, ou qui peuvent être le résultat de toutes activités développées par des entités du GROUPE NOVO BANCO ;
- b. Les intérêts actuels, c'est-à-dire ceux qui existent dans une situation réelle qui s'est présentée ;
- c. Les intérêts potentiels, c'est-à-dire ceux qui pourraient, à l'avenir ou seulement avec une certaine probabilité, en venir à être avantageux ;
- d. Les intérêts permanents, résultant de situations qui persistent dans le temps et qui nécessitent une gestion et une atténuation permanentes ;
- e. Les intérêts ponctuels, qui résultent de situations isolées et peuvent être gérés et atténués par une seule mesure, sans qu'il ne soit nécessaire d'assurer un suivi ultérieur ;
- f. Tous intérêts financiers, professionnels, personnels et politiques des Employés concernés (qu'ils soient spécifiquement mentionnés dans la politique ou pas) qui mettent en cause l'impartialité ou l'objectivité de l'Employé dans l'exercice de ses fonctions ;
- g. Tous intérêts des Personnes liées à des Employés concernés ;

- h. Tous intérêts des Entités liées à des Employés concernés ;
- i. Des intérêts qui peuvent résulter des fonctions exercées dans le passé et des relations personnelles et professionnelles antérieures, une période de deux ans étant considérée à cet effet.

**5.4.** À titre d'exemple, les situations dans lesquelles nous pouvons vérifier des conflits d'intérêts pertinents aux fins de la présente politique comprennent les décisions, les opérations ou les transactions dans lesquelles, selon une analyse objective, nous pouvons vérifier ce qui suit :

- a. Le NOVO BANCO ou le GROUPE NOVO BANCO peut s'engager ou exécuter une décision, une opération ou une transaction dans des conditions non comparables aux conditions normales du marché, ce qui peut entraîner des avantages excessifs ou des pertes injustifiées pour le NOVO BANCO ou pour le GROUPE NOVO BANCO ;
- b. Un Employé concerné ou une Personne ou Entité liée aux Employés concernés a un intérêt économique dans la décision, l'opération ou la transaction, reflété par le fait que l'objet soit des instruments financiers, des parts sociales, des droits de propriété intellectuelle, des biens mobiliers ou immobiliers ou d'autres actifs appartenant à l'une des personnes ou entités mentionnées ;
- c. Un Employé concerné ou une Personne ou Entité liée aux Employés concernés a un intérêt économique dans la décision, l'opération ou la transaction parce qu'elle concerne l'octroi d'un crédit par le NOVO BANCO ou l'acquisition de tout actif détenu par le NOVO BANCO ou une entité du GROUPE NOVO BANCO par l'une des personnes ou des entités mentionnées ;
- d. Un Employé concerné a un intérêt personnel dans la décision, l'opération ou la transaction en cause parce qu'elle concerne toute Personne ou Entité liée à l'Employé concerné ou concerne toute autre personne dont l'Employé concerné est proche ;
- e. Un Employé concerné a un intérêt politique ou associatif dans la décision, l'opération ou la transaction en cause dans la mesure où elle peut affecter de quelque manière que ce soit un parti politique ou une association de toute nature dont lui-même ou toute Personne liée à l'Employé concerné en cause ;
- f. Un Employé concerné a un intérêt professionnel dans la décision dans la mesure où celle-ci influence de quelque manière que ce soit la personne physique ou morale ou toute autre entité à laquelle lui-même ou toute Personne liée à l'Employé concerné fournit tous services ;



- g. Un Employé concerné peut pour lui-même, ou pour toute Personne ou Entité liée à l'Employé concerné, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions respectives, obtenir un gain qui dépasse les effets typiques de l'opération ou de la transaction en cause ou éviter une perte au détriment d'un Client ;
- h. Un Employé concerné ou une Personne ou Entité liée à des Employés concernés reçoit ou peut recevoir, d'une personne autre que le Client, un avantage en rapport avec un service fourni au Client sous forme d'argent, de biens ou de services, autre que la commission ou que les honoraires normaux pour ce service ;
- i. Un Employé concerné ou une Personne ou Entité liée avec un Employé concerné en cause exerce les mêmes activités professionnelles qu'une Contrepartie du NOVO BANCO ;
- j. Un Employé concerné ou une Personne ou Entité liée à l'Employé concerné a un intérêt dans le résultat d'un service fourni par le NOVO BANCO ou dans une opération réalisée qui est totalement ou partiellement contraire au résultat voulu par le Client ;
- k. Un Employé concerné obtient des gains supérieurs en servant les intérêts d'un Client spécifique lorsque les intérêts de différents clients sont en conflit dans la même décision, opération ou transaction.

- 5.5.** Dans le domaine spécifique du développement des activités d'intermédiation financière, il est supposé qu'une situation de conflit d'intérêts peut se produire lorsque le NOVO BANCO :
- a. Est capable d'obtenir un gain financier ou d'éviter une perte financière, au détriment du Client, sauf lorsque le Client agit en tant que contrepartie dans des opérations avec des Clients dans le cadre du développement normal de son activité commerciale ;
  - b. A un intérêt propre dans les résultats d'un service fourni au Client, ou d'une opération effectuée pour le compte du Client, sans rapport avec le propre service ou l'opération elle-même ;
  - c. Reçoit une incitation financière ou d'autre nature pour favoriser les intérêts d'un Client par rapport à ceux d'un autre Client ;
  - d. Reçoit des incitations financières ou d'autre nature du Client en plus de la commission ou des honoraires convenus ;
  - e. Développer les mêmes activités que le Client.

- 5.6.** Un conflit d'intérêts pertinent aux fins de la présente politique n'est pas considéré comme existant dans les situations suivantes :
- a. L'Employé concerné est limité à appliquer dans la prestation du service ou dans la relation avec une Personne ou Entité liée à l'Employé concerné en question les conditions de marché applicables à tous les Clients ou Contreparties ayant des caractéristiques similaires et qui sont préalablement définies par le Novo BANCO.
  - b. Le NOVO BANCO se conforme, selon les termes légaux ou réglementaires applicables, à un respect du respect du devoir légal ou réglementaire au contenu contraignant, ou à une décision des autorités de contrôle, et n'a pas de pouvoir discrétionnaire pour décider du contenu de la conduite qui lui est demandée.

## **6. PRINCIPES D'ACTION**

- 6.1.** Dans l'exercice de leurs fonctions respectives, tous les Employés concernés doivent orienter leur conduite selon les normes les plus élevées de diligence professionnelle, en adoptant le soin nécessaire dans l'exercice de leurs devoirs et en adoptant une conduite qui défend les intérêts légitimes des Clients, de Novo Banco et des Stakeholders du Novo Banco.
- 6.2.** À cette fin, les Employés concernés doivent respecter les principes suivants dans l'exercice de leurs fonctions, qui se traduisent par des principes assumés par le NOVO BANCO pour le développement de leurs activités :

### **A) Le principe de légalité**

Les Employés concernés doivent se conformer adéquatement aux règles légales et réglementaires qui lient le NOVO BANCO, ainsi qu'aux règlements internes définis, sans sacrifier cette conformité à la satisfaction illégitime de leur propre intérêt ou de celui de tous tiers.

### **B) Principe de prévention**

Les Employés concernés ont l'obligation d'éviter les situations pouvant donner lieu à des conflits d'intérêts, et doivent notamment s'abstenir d'intervenir ou d'influencer de quelque manière que ce soit toute décision, ou les conditions d'une opération ou d'une transaction dans laquelle ils ont un intérêt privé direct ou indirect, ainsi que s'abstenir d'accéder aux informations relatives à cette décision, opération ou transaction. Pour cela, les Employés

concernés doivent, en particulier, observer les principes et se conformer aux procédures prévues dans la présente politique.

Les Employés concernés doivent s'abstenir de tous comportements ou de l'établissement de tous liens pouvant les placer sous l'influence induite de tiers dans l'exercice de leurs fonctions, notamment en ce qui concerne l'acceptation de postes ou de fonctions à exercer en plus de ceux exercés au sein du NOVO BANCO.

À son tour, chaque structure du NOVO BANCO doit s'organiser et définir ses procédures internes de manière à respecter le principe de la séparation des fonctions, afin d'éviter des situations de conflit d'intérêts et de contribuer à ce que ses fonctions soient exercées dans le respect de la présente politique.

Lors de la définition de sa structure organisationnelle (*par exemple*, la répartition des compétences, la création de nouveaux secteurs ou unités) et du recours à des entités tierces pour la prestation de services, le NOVO BANCO tient compte de l'impact que ces actions peuvent avoir sur la possibilité d'éviter et de résoudre des conflits d'intérêts.

Le NOVO BANCO adopte également une politique de rémunérations qui vise à promouvoir une conduite d'entreprise responsable, le traitement équitable des Clients et qui évite les conflits d'intérêts dans les relations avec ces derniers.

En cas de situation de conflit d'intérêts, l'Employé concerné doit signaler la situation pour qu'elle soit évaluée dans les termes prévus par la présente politique et, sauf indication contraire dans les termes prévus par la présente politique, il doit s'abstenir de prendre la décision ou de réaliser l'opération ou la transaction en question.

### **C) Principe d'indépendance et d'impartialité**

Les Employés concernés doivent toujours agir avec liberté d'esprit, en agissant de bonne foi et en respectant les intérêts légitimes du Client du NOVO BANCO et des Stakeholders du NOVO BANCO, indépendamment de leurs propres intérêts, ou de ceux des Personnes ou Entités liées aux Employés concernés.

Les Employés concernés doivent agir de manière impartiale vis-à-vis de tous les Clients ou contreparties du NOVO BANCO, en veillant à ce que tous soient traités de manière égale, afin que leurs actions n'entraînent aucun avantage indu ou perte injustifiée pour le NOVO BANCO, pour le GROUPE NOVO BANCO, pour les Clients, pour les Contreparties ou pour les Stakeholders du NOVO BANCO.

**D) Principe de signalement des conflits d'intérêts**

Les Employés concernés doivent immédiatement signaler au Département de Conformité, de manière véridique, claire, complète et objective, dans les termes prévus par cette politique ou, le cas échéant, dans les termes prévus par les règles internes pour le développement de cette politique, s'ils vérifient qu'un conflit d'intérêts existe dans une décision spécifique ou dans l'exécution d'une opération ou d'une transaction dans laquelle ils interviennent, comme décrit au point 5 ci-dessus, y compris les conflits d'intérêts institutionnels.

Les Employés devront tenir à jour les informations fournies, en communiquant tous changements éventuels, y compris la fin de la situation signalée.

**E) Principe du signalement des conflits d'intérêts découlant de situations personnelles ou professionnelles, présentes et passées.**

Les Employés concernés doivent signaler au Département de Conformité les conflits d'intérêts possibles découlant de l'exercice de positions ou de postes occupés au cours des deux dernières années, ainsi que des relations personnelles pendant cette période, ou dans le présent.

**F) Principe de transparence**

La présente politique est mise à la disposition du grand public sur le site du NOVO BANCO, afin que tous les Clients, toutes les Contreparties et Stakeholders du NOVO BANCO puissent prendre connaissance des principes qui régissent le NOVO BANCO et des procédures qu'elle adopte pour éviter, résoudre et gérer les conflits d'intérêts survenant dans le cadre de ses activités.

Lorsqu'il n'est pas possible de résoudre un conflit d'intérêts dans la relation avec un Client ou une Contrepartie aux termes de la présente politique, le NOVO BANCO informera le Client, aux termes de la présente politique, de l'existence du conflit d'intérêts.

**G) Principe de la prévalence des intérêts des Clients**

Dans l'exercice de leurs fonctions, les Employés concernés doivent toujours rechercher une composition équitable des intérêts qui convergent dans la décision, l'opération ou la transaction en question, et en cas de conflit, ils doivent faire prévaloir les intérêts du Client sur leurs propres intérêts, les intérêts du NOVO BANCO et du GROUPE NOVO BANCO et les intérêts des autres Employés concernés.

En particulier dans l'exercice des activités d'intermédiation financière, chaque fois que le NOVO BANCO effectue des opérations pour satisfaire les ordres des Clients, il mettra les instruments financiers à leur disposition au même prix que celui auquel ils ont été acquis.

#### **H) Principe de responsabilité**

Chaque Employé concerné est responsable de l'observation des principes et du respect des procédures prévues dans la présente politique, de sa mise en œuvre adéquate et de la promotion au sein du NOVO BANCO et du GROUPE NOVO BANCO d'une culture efficace de prévention et de résolution des conflits d'intérêts.

Les employés concernés qui ne se conforment pas aux obligations découlant de la présente politique sont soumis, selon le cas, à des conséquences disciplinaires, contractuelles ou d'une autre nature.

#### **I) Principe de sauvegarde des informations**

Sans préjudice des autres devoirs concernant la sauvegarde et l'utilisation des informations obtenues dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, les Employés concernés doivent s'abstenir d'échanger ou de faire circuler des informations concernant leurs activités qui comportent un risque de conflit d'intérêts, dès lors que l'échange d'informations pourrait porter atteinte aux intérêts d'un ou de plusieurs Clients.

### **7. MESURES D'ATTENUATION DES CONFLITS D'INTERETS**

- 7.1.** Le NOVO BANCO adopte une structure organisationnelle et met en œuvre des procédures visant à promouvoir l'identification de possibles conflits d'intérêts et à agir de façon à éviter ou à réduire au minimum le risque qu'ils ne se produisent, ainsi qu'à viser la résolution adéquate des conflits d'intérêts pouvant survenir dans le cadre de son activité.
- 7.2.** Sans préjudice de l'adoption d'autres mesures visant à atténuer les conflits d'intérêts qui pourraient s'avérer nécessaires, le NOVO BANCO adopte, le cas échéant, les mesures suivantes :

#### **A) Mesures visant à garantir l'indépendance des Employés concernés**

Afin de s'assurer que tous les Employés concernés se comportent dans l'exercice de leurs fonctions de manière à garantir un traitement impartial, équitable et transparent des Clients et des Contreparties, le NOVO BANCO adopte des mesures qui se traduisent par :

- a. La création et la divulgation de procédures efficaces, décrites dans le Code de conduite, dans la présente politique et dans les règlements internes, pour empêcher ou pour contrôler l'échange d'informations entre les Employés concernés par le biais de :
  - i. L'identification et la mise à jour du registre des personnes ayant accès aux informations dont l'utilisation ou la circulation est soumise à des restrictions ;
  - ii. La création de barrières informatiques et / ou physiques à la circulation des informations ;
  - iii. L'établissement de devoirs d'information des Employés concernés envers le NOVO BANCO concernant les Opérations Personnelles et / ou la définition des cas d'interdiction (générale ou partielle) de réaliser d'Opérations Personnelles.
- b. La supervision des Employés concernés dont les fonctions principales consistent à réaliser des activités pour le compte de Clients, ou à leur fournir des services, lorsque leurs intérêts peuvent être en conflit, y compris avec ceux du NOVO BANCO, notamment par le biais de :
  - i. La soumission à des hiérarchies distinctes ;
  - ii. La séparation des fonctions au sein d'une même activité.
- c. L'adoption de politiques de rémunérations applicables aux Employés concernés qui évitent l'apparition de conflits d'intérêts et qui favorisent, s'ils surviennent, leur signalement interne et leur résolution.
- d. En promouvant des mesures visant à empêcher, ou à limiter, toute personne d'exercer une influence inappropriée sur la manière dont un Employé concerné exerce ses fonctions au sein du Novo Banco et respecte ses devoirs envers les Clients.
- e. L'adoption de mesures visant à empêcher ou à contrôler l'implication simultanée ou séquentielle d'un Employé concerné au cours de différentes phases d'un même processus de décision, d'une même opération ou d'une même transaction lorsque cette intervention multiple peut entraîner ou accroître des conflits d'intérêts.
- f. L'adoption de mesures visant à éviter les conflits d'intérêts pouvant découler de l'existence de relations familiales entre les employés.

## **B) Mesures relatives à la commercialisation de nouveaux produits**

Lorsque le NOVO BANCO, dans le cadre de l'exercice de ses activités, commercialise ses propres nouveaux produits ou d'autres produits émis ou à émettre avec des entités du

GROUPE NOVO BANCO, le NOVO BANCO respecte ses procédures écrites, régulièrement révisées, concernant l'évaluation, l'approbation et la commercialisation des produits et des services, qui visent, entre autres, la prévention de l'apparition de conflits d'intérêts.

### **C) Mesures relatives aux responsables des secteurs ou des unités**

Les responsables des différents secteurs ou unités du NOVO BANCO doivent adopter, dans l'exercice de leurs fonctions de direction, un comportement qui favorise la prévention et la résolution de conflits d'intérêts dans le secteur ou l'unité dont ils sont responsables. Pour cela, ils doivent notamment :

- a. Identifier les conflits d'intérêts potentiels qui peuvent survenir typiquement dans leur secteur spécifique, éviter leur apparition et promouvoir le respect de cette politique.
- b. Identifier et signaler au Département de conformité les cas dans lesquels la possibilité de survenance d'un conflit d'intérêts a été identifiée et dans lesquels l'adoption des mesures de prévention et d'atténuation prévues ne permet pas de considérer, avec une certitude raisonnable et fondée, qu'elles empêcheront la survenance effective de situations de conflits d'intérêts, ainsi que l'évaluation des risques associés.
- c. Signaler au Département de conformité, selon les termes de la présente politique, les situations concrètes de conflits d'intérêts identifiés et conserver un registre de ces signalements.
- d. Faire le suivi et évaluer régulièrement la bonne mise en œuvre de la présente politique dans le secteur ou l'unité dont ils sont responsables et, si des lacunes sont détectées, les signaler au Département de conformité et promouvoir leur correction.
- e. En cas de conflit réel, veiller à ce que la situation soit traitée conformément aux critères définis dans la présente politique.
- f. Élaborer une liste de personnes ayant accès à des informations privilégiées à chaque fois que des services liés à l'accès à des informations privilégiées sont fournis.
- g. Enregistrer les opérations et les activités qui donnent lieu à des conflits d'intérêts.
- h. Promouvoir le respect des déterminations du Conseil d'administration exécutif et des recommandations du département de conformité pour la prévention et pour la résolution de conflits d'intérêts.
- i. Fournir aux Employés concernés de leur secteur ou unité des informations sur leurs obligations en matière de conflits d'intérêts, notamment en ce qui concerne les mesures et procédures qui doivent être assurées dans l'exercice de leurs fonctions.

- j. Fournir au Département de conformité les informations ou les clarifications que ce Département demande concernant la question des conflits d'intérêts et la conformité à la présente politique.

**D) Mesures concernant les Employés concernés en situations de conflit d'intérêts**

Pour résoudre un conflit d'intérêts qui survient en relation avec un Employé concerné, le NOVO BANCO peut adopter les mesures suivantes :

- a. Protéger les informations sensibles, notamment par la séparation physique et l'inhibition du partage des connaissances entre les Employés concernés.
- b. La division des fonctions à exécuter dans le cadre d'une même opération ou transaction ou d'opérations et transactions liées entre elles.
- c. La prédéfinition de critères d'action à adopter par les Employés concernés qui excluent la pondération d'intérêts illégitimes.
- d. La détermination de l'impossibilité de participer à des décisions, des procédures, des opérations ou des transactions pour lesquelles sont parties des Personnes ou Entités liées à l'Employé concerné en question, ou dans lesquelles il existe un autre facteur pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts.

**E) Mesures concernant l'activité d'intermédiation financière**

Dans le secteur spécifique de la prestation de services d'intermédiation financière, le NOVO BANCO adopte également les mesures d'atténuation spécifiques suivantes pour éviter les conflits d'intérêts :

- a. Le NOVO BANCO n'accorde pas de crédit pour une acquisition ou un investissement dans des produits ou des instruments financiers dont le NOVO BANCO lui-même, ou des parties liées, sont les émetteurs.
- b. Le NOVO BANCO ne rémunère pas et n'évalue pas les performances de ses Employés d'une manière qui entre en conflit avec le devoir de ses employés d'agir dans l'intérêt de leurs Clients, et n'établit pas de rémunérations variables basées sur des objectifs de vente, ou toute autre forme de promotion de la recommandation ou de la vente d'un instrument financier spécifique lorsqu'un autre produit peut mieux répondre aux besoins du Client, comme cela est exposé plus en détail dans la Politique de rémunérations des Employés.
- c. Tous les employés du NOVO BANCO doivent informer les clients, de manière détaillée, et si les mécanismes internes existants en termes d'organisation sont insuffisants pour l'éviter, de l'existence d'un fait pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts potentiel



dans l'opération à réaliser pour le compte de ces derniers. Ces informations doivent être fournies sur un support durable, et le consentement exprès et préalable du Client doit être obtenu avant sa réalisation et celui-ci doit également être enregistré sur un support durable.

- d. Le NOVO BANCO établit des notes d'informations avec l'indication des coûts détaillés de chaque opération à réaliser, afin que les clients puissent séparer et distinguer clairement les coûts du service, la valeur de l'instrument financier, les frais et tous les montants qui ne résultent pas du risque de marché lui-même. Si un tel détail des coûts n'est pas possible avant l'opération, en alternative, leur méthode de calcul devra être indiquée.
- e. Il est interdit à tous les employés du Novo Banco de réaliser des transactions personnelles (ou de donner des conseils sur leur conclusion) si elles impliquent l'utilisation illégale ou abusive d'informations confidentielles, ou si une telle transaction est incompatible avec toute obligation légale ou réglementaire du NOVO BANCO.
- f. La connaissance de la conclusion de toutes transactions personnelles fait l'objet d'un enregistrement spécifique distinct, et avec cette indication, au sein des dossiers de transactions enregistrées, leur exécution étant soumise à la surveillance accrue du Département de conformité.
- g. La conclusion d'opérations illicites dans ce cadre devra être immédiatement signalée par tout employé au niveau supérieur de la hiérarchie, ou vérifiée officieusement par ce dernier dans le cadre des enregistrements réalisés des transactions effectuées quotidiennement, et immédiatement signalée au Département de conformité, à des fins de contrôle interne et des mesures opérationnelles et légales nécessaires qui peuvent intervenir par la suite.

## **8. PROCEDURE GENERALE D'ACTION**

- 8.1.** Dans le but d'éviter et de résoudre les conflits d'intérêts qui peuvent survenir dans le cadre des activités du NOVO BANCO, lorsqu'aucun autre régime ne résulte de la loi, des règlements ou des règles internes, les Employés concernés doivent suivre la procédure suivante :

### **A) Identification d'un éventuel conflit d'intérêts**

Lorsque, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, les Employés concernés doivent prendre une décision ou effectuer une opération ou une transaction, ils doivent en analyser

les caractéristiques essentielles et les circonstances environnantes afin de déterminer s'il existe un conflit d'intérêts institutionnel ou concernant un Employé concerné. À cette fin, les Employés concernés répondent au concept et aux critères énoncés au point 5 ci-dessus.

## **B) Signalement de conflits d'intérêts**

Lorsque, à la suite de la procédure d'analyse susmentionnée, un Employé concerné détecte l'existence d'un conflit d'intérêts, il doit directement et immédiatement signaler son existence au Département de conformité, en lui envoyant une communication qui contient, au minimum, les éléments suivants :

- a. Identification des parties ou des autres personnes impliquées dans la décision, l'opération ou la transaction en question ;
- b. Objet et principales obligations résultant pour les parties de l'approbation de la décision ou de la mise en œuvre de l'opération ou de la transaction en question et la date de réalisation prévue ;
- c. Intérêts en conflit et causes de l'existence du conflit, y compris, lorsqu'il est possible de les déterminer, les dommages ou les bénéfices qui peuvent en résulter pour les personnes impliquées et les mesures de résolution possibles.

Tout Employé concerné qui a connaissance de toute situation de conflit d'intérêts, même s'il n'est pas directement impliqué dans la décision, l'opération ou la transaction en question, doit la signaler au Département de conformité dans les termes mentionnés lorsque celle-ci n'a pas encore été réalisée.

Lorsque le conflit d'intérêts identifié présente un caractère institutionnel, le signalement auquel il est fait référence doit être effectué conjointement par l'Employé concerné intervenant et par le responsable du secteur ou du département en question.

## **C) Analyse de la situation de conflit d'intérêts**

Après avoir reçu un signalement d'une situation d'identification d'un conflit d'intérêts, le Département de conformité analysera la situation présentée afin de déterminer l'existence effective d'un conflit d'intérêts et, le cas échéant, de proposer les mesures appropriées pour le résoudre.

Le signalement doit être fait pour des situations de conflit d'intérêts permanent ou occasionnel et les situations pouvant résulter de postes ou de fonctions exercés dans les

deux années précédant le signalement, ou de relations personnelles, doivent être prises en compte dans l'appréciation personnelle du signalement.

Le Département de conformité peut, à tout moment, demander des informations et des clarifications sur la situation en question, sur les mesures adoptées entre-temps et sur d'autres aspects qu'il juge pertinents pour la gestion du conflit d'intérêts, ainsi que consulter, en interne ou en externe, les secteurs ou les entités qu'il juge pertinents, afin d'obtenir les éléments pertinents pour évaluer la situation en question.

Le Département de conformité, dans un délai de 15 jours ouvrables, émettra un avis dûment fondé sur la situation de conflit d'intérêts, contenant des recommandations éventuelles qu'il juge appropriées pour résoudre le conflit, ou des mesures à adopter pour l'atténuer lorsque la résolution n'est pas possible.

L'avis du Département de conformité est transmis à l'Employé concerné et / ou au responsable du département ou du secteur, ainsi qu'à d'autres départements ou hiérarchies, le cas échéant.

#### **D) Résolution du conflit d'intérêts**

L'Employé concerné et l'unité ou le secteur respectif adoptent les mesures recommandées par le Département de conformité pour résoudre la situation de conflits d'intérêts détectée.

La décision, l'opération ou la transaction pour laquelle il existe un conflit d'intérêts ne peut être exécutée sans avoir reçu au préalable l'avis du Département de conformité et sans avoir mis en œuvre les recommandations données.

Lorsque et seulement lorsqu'il n'est pas possible de résoudre un conflit d'intérêts aux termes de la présente Politique, le NOVO BANCO informe objectivement et clairement le Client, avant d'effectuer une opération pour son compte, de la nature générale et / ou des sources du conflit d'intérêts et des mesures adoptées pour atténuer les risques qui en découlent et de leur éventuelle insuffisance pour éviter les risques résultant du conflit d'intérêts, et le Client sera invité à déclarer expressément, par écrit, qu'il a été dûment informé de l'existence du conflit d'intérêts et qu'il accepte de poursuivre l'opération.

## **9. CUMUL DE FONCTIONS**

- 9.1.** L'Employé concerné qui a l'intention d'exercer des activités, rémunérées ou pas, au sein d'entités tierces qui ne font pas partie du GROUPE NOVO BANCO doit informer préalablement

le Département de conformité, selon les termes définis en interne, afin qu'il puisse décider du cumul de fonctions envisagé sous l'angle de l'existence et de la prévention de conflits d'intérêts.

- 9.2.** Le Conseil d'administration exécutif peut, sur la base d'une proposition motivée du Département du Capital Humain et du Département de conformité, déterminer des catégories d'activités, et des hypothèses de cumul, dans lesquelles, après une évaluation générale d'absence de conflits d'intérêts, elles peuvent faire l'objet d'un simple signalement à ces Départements pour enregistrement.
- 9.3.** Le Conseil d'administration exécutif peut déterminer la nécessité de son intervention pour ce qui est de l'approbation du cumul de fonctions, notamment en ce qui concerne les employés de la direction supérieure et les titulaires de fonctions essentielles.

## **10. PROCEDURES SPECIFIQUES**

- 10.1.** Les conflits d'intérêts, tels que définis dans la présente politique, qui surviennent en relation avec les membres du Conseil général et de surveillance, du Conseil d'administration exécutif ou des Comités de ces organes sont gérés et résolus par l'organe lui-même, selon les termes définis dans des règlements internes spécifiques.
- 10.2.** La possibilité pour les membres du Conseil général et de surveillance et du Conseil d'administration exécutif ainsi que pour les titulaires de fonctions essentielles de cumuler des postes ou des fonctions est évaluée selon une procédure spécifique pour les organes et pour les titulaires en question.
- 10.3.** En cas de conflit d'intérêts concernant tout Employé concerné du Département de conformité, le Comité de conformité du Conseil général et de surveillance sera immédiatement informé afin de recommander et de décider de toutes mesures jugées nécessaires et appropriées.
- 10.4.** Le Département de conformité doit être informé de toutes situations de conflits d'intérêts résolues en vertu du présent paragraphe, et peut émettre les recommandations et proposer les mesures d'atténuation qu'il juge nécessaires et appropriées.

## 11. INTERDICTION D'ACCEPTATION DE LIBERALITES

- 11.1.** Les Employés concernés ne peuvent pas accepter pour leur propre bénéfice ou celui de tiers des cadeaux et autres avantages ou récompenses liés de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, aux fonctions exercées, autres que la simple hospitalité.
- 11.2.** Les cadeaux et autres avantages ou récompenses qui sont conformes aux coutumes sociales et qui ne constituent pas un avantage patrimonial ou non-patrimonial pertinent, déterminé à 200 EUR/an, par personne/entité, sont considérés comme une simple hospitalité. Pour le calcul dudit montant, les Personnes ou Entités liées sont considérées comme une seule personne ou entité.
- 11.3.** La politique anticorruption et contre les pots-de-vin fait le détail des règles applicables dans ce domaine.

## 12. REGISTRES

- 12.1.** Le NOVO BANCO conserve un registre dûment documenté de toutes les procédures, communications, analyses, évaluations et mesures adoptées conformément à la présente politique.
- 12.2.** Le Département de conformité est responsable de la conservation des registres concernant la présente politique.
- 12.3.** En particulier, le Département de conformité enregistre dans une base de données, spécifiquement créée à cet effet, toutes les situations de conflit d'intérêts signalées avec les éléments suivants :
- a. Données concernant l'intervenant : N° de l'employé (le cas échéant) ; nom ; fonction ; unité organique ; département ; structure (commerciale / centrale) ; entité (société) ;
  - b. Données concernant le conflit d'intérêts : département-origine ; structure (commerciale / centrale) ; service fourni ; expéditeur ; date ; description de la situation ;
  - c. Données concernant l'intervention du Département de conformité : description de l'intervention ; avis ; état du processus ; nombre d'occurrences ; mises à jour.
  - d. Mesures mises en œuvre ou à mettre en œuvre pour gérer les conflits identifiés et fonctions intervenantes lors de chaque phase de ladite procédure ;
  - e. Actions de surveillance réalisées.

**12.4.** Le Département de conformité assure, le cas échéant, la mise à jour des registres de conflits d'intérêts qui lui sont signalés par les Employés concernés, notamment par le biais de questionnaires périodiques.

### **13. COMPETENCES DU DEPARTEMENT DE CONFORMITE**

**13.1.** Sans préjudice des autres compétences légales, réglementaires et résultant de règles internes, le Département de conformité, à des fins de la présente politique, est responsable de ce qui suit :

- a. Soumettre à l'approbation du Conseil d'administration exécutif la Politique générale en matière de conflits d'intérêts, ainsi que tout règlements internes régissant la prévention de la survenance de conflits d'intérêts ;
- b. Évaluer l'adéquation et l'efficacité de cette politique et proposer au Conseil d'administration exécutif sa révision et sa modification ;
- c. Assurer le suivi et la surveillance, de manière permanente, des mesures mises en œuvre ou à mettre en œuvre pour gérer ou pour atténuer tout conflit d'intérêts ;
- d. Assurer une publicité adéquate à la présente politique et clarifier tout doute qui pourrait survenir à son sujet ;
- e. Rapporter au Comité de conformité du Conseil général et de surveillance, au Conseil d'administration exécutif et au Département du Capital Humain, tous les six mois, toutes les situations de conflits d'intérêts analysées, ou qui ont été portées à sa connaissance dans le cadre de son activité, et sur lesquelles il a émis son avis ;
- f. Proposer au Département d'audit interne la réalisation de processus d'audit ou d'inspection, selon le cas, à des situations identifiées par le Département de conformité dans le cadre de ses fonctions ;
- g. Émettre les avis qui relèvent de sa compétence, comme le prévoit la présente politique ;
- h. Réaliser les évaluations internes en matière de conflits d'intérêts comme il l'entend, sous toute forme, notamment par le biais de questionnaires ou de formulaires spécifiques ;
- i. Coordonner l'adoption des principes et le respect des procédures prévues par la présente politique au niveau du GROUPE NOVO BANCO ;
- j. Assurer la tenue des dossiers et des registres prévus par la présente politique ;

- k. Assurer une formation périodique adéquate sur cette politique et sa mise en œuvre pour les employés et pour les membres du Conseil d'administration exécutif et du Conseil général et de surveillance.

#### **14. COMPETENCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EXECUTIF**

**14.1.** Sans préjudice des autres compétences légales, réglementaires et résultant de règles internes, le Conseil d'administration exécutif, à des fins de la présente politique, est responsable notamment de ce qui suit :

- a. Approuver la présente politique et ses mises à jour respectives après avoir obtenu un avis favorable du Comité de conformité du Conseil général et de surveillance ;
- b. S'assurer que la présente politique est correctement mise en œuvre au sein du NOVO BANCO et que les procédures et les contrôles qui y sont prévus sont effectivement mis en œuvre et adaptés au respect des devoirs d'identification, de prévention, de résolution et de signalement des conflits d'intérêts.

#### **15. NON-RESPECT DE LA POLITIQUE**

**15.1.** Le non-respect de toute disposition de la présente politique expose l'Employé concerné à la responsabilité de sa conduite, en particulier l'Employé concerné peut être soumis à une responsabilité disciplinaire ou contractuelle, selon le cas.

**15.2.** Pour déterminer les conséquences du non-respect de cette politique, le NOVO BANCO, et en particulier le Conseil d'administration exécutif, tient compte, parmi d'autres facteurs, de la gravité et de la conscience du non-respect.

#### **16. APPROBATION ET REVISION**

**16.1.** La présente politique a été approuvée par le Conseil d'administration exécutif du NOVO BANCO avec l'avis favorable préalable du Comité de conformité du Conseil général et de surveillance.

**16.2.** La Politique est révisée au moins une fois par an, bien que le Département de conformité doive, cependant, proposer au Conseil d'administration exécutif la révision de la Politique dans un délai plus court, chaque fois qu'il le juge opportun ou qu'il vérifie toute inefficacité ou inadaptation de celle-ci par rapport aux conflits d'intérêts vérifiés.

**16.3.** La procédure de révision de la politique vise notamment à vérifier si elle est mise en œuvre de manière adéquate et si les procédures prévues pour éviter et pour résoudre les éventuels conflits d'intérêts sont efficaces.

## **17. DIVULGATION ET CLARIFICATIONS**

**17.1.** La présente politique en matière de conflits d'intérêts est diffusée en interne à tous les Employés concernés par une publication sur la page Intranet du NOVO BANCO, et est également divulguée publiquement sur le site Web institutionnel du NOVO BANCO.

**17.2.** Le Département de conformité encourage le respect de la présente politique par le biais d'actions de formation et / ou de publications spécifiques sur l'Intranet du NOVO BANCO, si nécessaire.

**17.3.** Le Département de conformité doit être contacté pour toute clarification de la présente politique.



## Annexe I

**Politique de prévention et de gestion de conflits d'intérêts dans le cadre des activités d'intermédiation financière** [\[consultez ici\]](#).

## Annexe II

Quelques exemples de situations de conflits d'intérêts potentielles et comment agir.

### 1. Appréciation et décision d'opérations ou d'autres sujets

**Règle :**

Les membres du Conseil général et de surveillance, les membres du Conseil d'administration exécutif, les dirigeants et autres Employés, les consultants et les mandataires du NOVO BANCO ou d'une filiale ne peuvent pas intervenir dans l'évaluation et dans la décision de transactions ou de toute affaire dans laquelle ils sont intéressés directement ou indirectement, ou leurs conjoints ou les personnes avec lesquelles ils vivent en concubinage, les parents ou proches au 1er degré, ou les sociétés ou autres entités collectives qu'ils contrôlent directement ou indirectement.

Non-intervention  
dans le processus  
de décision

**Exemple :**

- Lorsqu'un Client demande à un Employé d'être sa Caution (par exemple, son garant) dans un contrat de crédit.

### 2. Cumul de fonctions au sein du NOVO BANCO ou du Groupe NOVO BANCO

**Règles :**

Un Employé peut cumuler des fonctions dans d'autres entités du Groupe NOVO BANCO, à condition que :

- i. Il n'y ait pas de graves de conflits d'intérêts ;
- ii. Il existe une disponibilité suffisante pour l'exercice de ces différentes fonctions ;
- iii. La désignation soit approuvée par le Conseil d'administration exécutif et, le cas échéant, qu'il n'existe pas d'opposition de la Banque du Portugal.

*Permission de cumul de fonctions*

Les règles établies au paragraphe précédent s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au cumul de fonctions d'administrateurs ou d'employés des Filiales du NOVO BANCO dans les Filiales respectives.

Les fonctions de responsable de la conformité, de la gestion des risques ou de l'audit interne du NOVO BANCO ne peuvent pas être cumulés avec des fonctions dans des entités détenant, directement ou indirectement, des parts égales ou supérieures à 5 % du capital social ou des droits de vote du NOVO BANCO.

*Interdiction de cumul de fonctions*

**Exemple :**

- Lorsqu'un Employé exerce des fonctions dans plus d'un département ou unité organique du NOVO BANCO, au sein du NOVO BANCO et dans une Filiale, ou dans plus d'une Filiale, et qu'il est vérifié (i) que dans l'exercice de ces fonctions, des intérêts concurrents entre eux sont poursuivis, (ii) ou que la disponibilité pour l'exercice des différentes fonctions est insuffisante.

### 3. Nomination d'un Employé à des postes ou des fonctions au sein d'autres entités

**Règle :**

Lorsqu'il est nommé par le NOVO BANCO pour exercer un poste ou des fonctions au sein d'autres entités, l'Employé ne doit pas participer, au sein du NOVO BANCO et de l'entité dans laquelle il exerce ce poste ou ces fonctions, à l'évaluation et à la prise de décision pour des sujets qui impliquent, respectivement, cette entité et le NOVO BANCO. Ceci doit se maintenir après la cessation des fonctions dès lors que l'appréciation par le NOVO BANCO d'une question impliquant l'entité dans laquelle l'Employé a exercé des fonctions et dans laquelle il a un intérêt résultant des fonctions qu'il a exercées entre en conflit avec l'intérêt du NOVO BANCO.

*Interdiction d'intervenir dans la décision*

**Exemple :**

- Lorsque l'Employé exerce des fonctions au sein du NOVO BANCO et, à la demande du NOVO BANCO, exerce également des fonctions dans une autre entité et, en vertu de cela, est invité à participer à l'appréciation et à la

décision de questions qui concernent, respectivement, le NOVO BANCO ou cette autre entité.

#### 4. Intérêts économiques et participations

**Règle :**

L'Employé qui détient des intérêts économiques ou des participations devra informer préalablement le Département de Conformité en remplissant un formulaire selon le modèle mis à disposition par le Département de Conformité, qui ensuite donnera son avis.

**Exemple :**

- Détention d'actions, d'autres droits de propriété ou de participations financières et autres intérêts économiques au sein de clients commerciaux, droits / *royalties* de propriété intellectuelle.

#### 5. Exercice d'activités en dehors du NOVO BANCO

**Règle :**

L'Employé qui souhaite exercer des activités, rémunérées ou pas, en dehors du NOVO BANCO devra informer préalablement le Département de Conformité en remplissant le formulaire selon le modèle mis à disposition par le Département de Conformité, qui donnera son avis à la fin, le cas échéant (activités non exclues d'évaluation).

**Exemple :**

- Appartenance à un organe de surveillance ou d'administration d'une entreprise privée ou publique ou d'une association privée ou publique.

#### 6. Relations politiques

**Règle :**

L'Employé qui envisage d'intervenir activement dans des activités politiques devra en informer au préalable le Département de conformité en remplissant un formulaire selon le modèle mis à disposition par le Département de conformité, qui donnera son avis à la fin.

Pour écarter tout doute, les Employés peuvent participer à des activités politiques si :

- a) Le Département de conformité a été consulté et a donné son avis préalable ;

*Remplissage d'un  
Remplissage d'un  
formulaire / Déclaration  
d'intérêts*

- b) S'ils conservent leur impartialité lors de l'exercice de leurs fonctions, sans critiquer publiquement les décisions et les orientations politiques du NOVO BANCO et qu'ils ne réalisent pas d'activités politiques sur le lieu de travail.

**Exemple :**

- Signer des documents de nomination pour des candidatures politiques ; exercer des fonctions de directeur de campagne ; participer à des conventions politiques en tant que délégué ; exercer des fonctions exécutives au sein d'un parti politique ; faire des discours en comices et à des réunions politiques ; recueillir des votes en porte-à-porte ; publier ou diffuser publiquement des déclarations politiques (y compris des commentaires dans des journaux, à la radio, à la télévision et dans les moyens de communication sociale).

## 7. Comptes d'Employés

**Règles :**

1. Il est interdit à tout Employé d'effectuer, de modifier et / ou d'autoriser toutes opérations ou conditions sur des comptes dont il est titulaire, cotitulaire ou représentant.
2. Il est interdit à tout Employé d'effectuer, de modifier et / ou d'autoriser toutes opérations ou conditions sur des comptes dont tout membre de sa famille est titulaire, cotitulaire ou représentant.
3. Il est interdit à tout Employé, quelles que soient ses fonctions, d'établir des conditions et / ou d'intervenir dans la procédure de décision de tout type de transaction, si l'Employé ou des membres de sa famille sont directement ou indirectement impliqués dans celle-ci, sous toute forme.

**Exemples :**

- Lorsqu'un Employé effectue, modifie et / ou autorise des opérations ou des conditions sur des comptes dont il est titulaire, cotitulaire ou représentant ou sur des comptes des membres de sa famille ;
- Lorsqu'un Employé, quelles que soient ses fonctions, établit des conditions et / ou intervient dans la procédure de décision de tout type de transaction, si l'Employé ou des membres de sa famille sont directement ou indirectement intervenants dans celle-ci, sous toute forme.

*Interdiction de la gestion de  
comptes et d'intervention dans  
Interdiction de la gestion de  
comptes et d'intervention dans  
le processus de décision*

## 8. Mandats et Procurations

### Règle :

L'Employé ne peut pas accepter de mandats ou de procurations signées par des Clients du NOVO BANCO ou de Filiales sauf s'il est expressément autorisé par le Compliance Officer.

### Exemple :

- Lorsqu'un Client demande qu'un Employé soit son procureur sur ses comptes auprès du NOVO BANCO.

Obligation de refus /  
Obligation de refus /  
Avis de conformité

Aucun parent n'est autorisé  
dans la chaîne  
hiérarchique / de Évaluation

## 9. Membres de la famille sur la chaîne hiérarchique

### Règle :

Il est interdit qu'un Employé ait des proches (conjoints ou concubins ; parents ; grands-parents ; enfants ; frères et sœurs ; beaux-frères et belles-sœurs ; beaux-parents et beaux-enfants ; beaux-parents ; gendres et belles-filles ; oncles ; neveux et nièces) dans sa chaîne hiérarchique, et ne peut pas évaluer leurs performances ou décider de leur promotion / détachement ou de leur rémunération.

### Exemple :

- Lorsqu'un Employé a des membres de sa famille dans sa chaîne hiérarchique avec la possibilité d'évaluer sa performance et de décider sa promotion / détachement ou sa rémunération.

## 10 Séparation des fonctions au sein des départements du NB

### Règle :

Lorsque, pour une opération déterminée, le NOVO BANCO intervient en différentes qualités, la séparation de compétences et les procédures de décision respectives doivent être dûment sauvegardées (*chinese walls*).

### Exemple :

Lors de la vente d'un actif stratégique du NOVO BANCO ou de l'une de ses Filiales qui inclut le financement pour l'acheteur, les opérations de cession et de crédit feront l'objet d'une analyse séparée.

## 11. Biens immobiliers

### Règles :

1. Les Employés qui ont l'intention d'acquérir un bien immobilier du NOVO BANCO doivent remplir un formulaire selon le modèle mis à disposition par le Département de conformité attestant qu'ils ne se trouvent pas dans une situation de conflit d'intérêts.
2. L'intérêt à obtenir des résultats pour une meilleure classification lors de campagnes de ventes de biens immobiliers ne peut, en aucune circonstance, mener à ce que l'action de l'Employé privilégie son intérêt ou celui de sa structure au détriment des intérêts du NOVO BANCO ou de ses Clients avec un impact sur le risque légal ou de réputation de la Banque.
3. Les Employés doivent porter une attention particulière à leurs devoirs de démarche en ce qui concerne le respect des règles sur (i) la caractérisation des acheteurs et des bénéficiaires effectifs respectifs et (ii) l'identification de l'origine des fonds et, s'il s'agit de Clients, les règles sur (iii) l'ouverture de compte et (iv) l'évaluation de l'encadrement des opérations dans le profil des Clients.

### Exemples :

- Acquisition d'un bien immobilier du NOVO BANCO par un Employé qui a eu une intervention lors de l'évaluation ou de la détermination de toute valeur attribuée au bien immobilier ou lors de l'appréciation et de la décision de la procédure concernant sa propre proposition ;
- Acquisition d'un bien immobilier du NOVO BANCO par l'évaluateur qui est intervenu lors de l'évaluation de ce même bien immobilier ;
- Évaluateur de biens immobiliers du NOVO BANCO qui est, simultanément, promoteur du NOVO BANCO.

#### • Remplissage d'un

- Remplissage d'un formulaire / Déclaration d'intérêts
- Campagnes de vente de biens immobiliers
- Devoirs de démarche

## 12. Promoteurs et évaluateurs

### Règles :

1. Dans le cadre du recrutement de services avec des promoteurs, ceux-ci devront remplir un formulaire selon le modèle mis à disposition par le Département de conformité, attestant qu'ils ne se trouvent pas dans une situation de conflit d'intérêts, notamment (i) qu'ils n'ont pas de liaisons avec les Employés qui interviennent dans leur procédure de sélection, de recrutement ou d'évaluation et qui (ii) ne sont pas, simultanément, évaluateurs.
2. Au moment du recrutement de services avec des évaluateurs, ceux-ci devront remplir un formulaire selon le modèle mis à disposition par le Département de conformité, attestant (i) qu'ils ne se trouvent pas dans une situation de conflit d'intérêts, notamment qu'ils n'ont pas de liaisons avec les Employés qui interviennent dans leur procédure de sélection, de recrutement ou d'évaluation, qui (ii) ne sont pas, simultanément, promoteurs et qui (iii) s'engagent à ne pas acquérir de biens immobiliers du NOVO BANCO dont ils ont été évaluateurs.

Remplissage d'un  
formulaire / Déclaration  
Remplissage d'un  
formulaire / Déclaration  
d'intérêts

### Exemples :

- Lorsqu'un Employé associe (« gicar ») des Clients à un promoteur du NOVO BANCO avec lequel il a une relation, notamment sociétaire, familiale ou professionnelle ;
- Lorsqu'un Employé intervient dans des opérations de Clients associés à un promoteur avec lequel il a eu une relation, notamment sociétaire, familiale ou professionnelle ;
- Lorsqu'un promoteur du NOVO BANCO est, simultanément, évaluateur de biens immobiliers du NOVO BANCO.

## 13. Recrutement de fournisseurs

### Règle :

Les Employés ne peuvent pas participer à la procédure de sélection, de recrutement ou d'évaluation d'un fournisseur pour lequel ils ont un intérêt personnel et devront respecter intégralement la norme interne du NOVO BANCO « Prévention de Conflits d'intérêts lors du recrutement de fournisseurs du NB ».

**Exemple :**

- Lorsqu'un fournisseur (ou candidat à fournisseur externe) du NOVO BANCO ou d'entreprises associées du NOVO BANCO a une relation particulière ou personnelle avec un Employé qui intervient dans sa procédure de sélection, de recrutement ou d'évaluation.

## 14. Objectifs commerciaux et campagnes de marketing

**Règles :**

- La dynamisation et le respect des objectifs des campagnes ne doivent pas se faire au détriment du respect des règles légales, réglementaires et internes applicables au NB.
- L'intérêt à obtenir des résultats pour une meilleure classification lors de la campagne ne peut, en aucune circonstance, mener à ce que l'action de l'Employé privilégie son intérêt ou celui de sa structure au détriment des intérêts du NB ou de ses Clients avec un impact sur le risque légal ou de réputation de la Banque.
- Les campagnes commerciales sont évaluées au sein du Comité de conformité et de produit.

- *Respect de la législation / réglementation*
- *Respect de la législation / réglementation*
- *Préserver les intérêts du NB et des Clients*
- *Éviter les risques légaux et de réputation*

**Exemple :**

Lorsque le collaborateur n'exerce pas correctement ses fonctions en cherchant à atteindre les objectifs commerciaux ou les incitations (financières ou d'autre nature) créées.



## 15. Intermédiation financière et services et produits bancaires

**Règle :**

Les activités d'intermédiation financière sont réglementées par la Politique de prévention et de gestion de conflits d'intérêts dans les activités d'intermédiation financière et le lancement et la commercialisation de services et de produits bancaires sont soumis à la procédure respective de sign-off et à l'approbation par le Comité de produit.



**Exemple :**

- On considère comme activités d'intermédiation financière, par exemple, des recommandations d'investissement (*research*) ; une gestion discrétionnaire de portefeuilles ; des conseils pour l'investissement, etc.

Sans porter préjudice à la consultation de la Politique de prévention et de gestion de conflits d'intérêts dans les activités d'intermédiation financière, les situations suivantes sont mises en évidence :

- a. Toute action du NOVO BANCO qui est susceptible d'obtenir un gain financier ou d'éviter une perte financière, au détriment du Client, sauf lorsque celui-ci agit en tant que contrepartie dans des opérations avec des Clients pour la réalisation normale de son activité commerciale ;
- b. Lorsque le NOVO BANCO a un intérêt particulier aux résultats dérivés d'un service fourni au Client, ou d'une opération réalisée pour le compte du Client, autre que son propre service ou opération en question ;
- c. À chaque fois que le NOVO BANCO reçoit une incitation financière ou d'autre nature pour favoriser les intérêts d'un Client au détriment des intérêts d'un autre Client.