



MeDirect Group

Beleid inzake belangenverstrengelingen

Inhoud

1	DRAAGWIJDTE.....	3
2	DEFINITIES.....	4
3	WAT IS BELANGENVERSTRENGELING?	6
4	SOORTEN BELANGENCONFLICTEN	7
5	MATERIALITEIT	8
6	AANPAK VAN BELANGENCONFLICTEN.....	8
7	VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN DE WERKNEMER.....	9
7.1	AL HET PERSONEEL.....	9
7.2	AFDELINGSHOOFDEN.....	10
7.3	UITVOEREND MANAGEMENT.....	11
7.4	BESTUURSLEDEN.....	11
8	HET BEHEER VAN BELANGENCONFLICTEN	12
8.1	REGLINGEN VOOR INTERN BESTUUR	12
8.1.1	Bestuur	12
8.1.2	Scheiding van functies en verantwoordelijkheden.....	13
8.1.3	Bestuur van de commissie	13
8.1.4	Jaarattest.....	13
8.1.5	Bewustzijn van het personeel.....	13
8.2	KADER VOOR BELANGENCONFLICTEN	14
8.2.1	Register belangenconflicten	14
8.2.2	Betrokkenheid bij de naleving van de regelgeving.....	14
8.3	OPERATIONELE REGLINGEN.....	15
8.3.1	Algemeen beleid, procedures, systemen en controles.....	15
8.3.2	Andere beleidslijnen, procedures, systemen en controles met betrekking tot specifieke activiteiten.....	16
9	EEN BELANGENCONFLICT MELDEN	18
10	NIET-NALEIVING VAN HET BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN	18
11	REGISTRATIE VAN BELANGENCONFLICTEN.....	18
12	BELEIDSEVALUATIE.....	19
	BIJLAGE 1: MIFID-SPECIFIEK.....	20
	Achtergrond.....	20
	Organisatorische regelingen.....	20

Operationele regelingen.....	20
Openbaarmaking van niet-beheersbare MiFID-belangenconflicten.....	22
Openbaarmaking van een samenvatting van het beleid inzake belangenconflicten.....	23

Goedkeuring

Dit document is eigendom van het Hoofd van Compliance Malta en Hoofd van Compliance België. De verantwoordelijkheid voor goedkeuring ligt bij de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Risk Committee van de Raad van Bestuur.

1 Draagwijdte

MDB Group Limited (het "Bedrijf" of "MDB") heeft dit beleid opgesteld en geïmplementeerd dat namens het Bedrijf en zijn directe en indirecte dochterondernemingen (gezamenlijk de "Groep" en elk afzonderlijk een "Groepsmaatschappij" of "Bank") de regelingen van de Groep uiteenzet in verband met de identificatie, preventie, documentatie, escalatie, beheer en uiteindelijke communicatie met de klanten van Belangenconflicten.¹

Dit beleid is aangepast aan de omvang en organisatie van de Groep, evenals aan de aard, schaal en complexiteit van haar bedrijfsactiviteiten. Dit beleid is gericht op het beschermen van de belangen van elke entiteit van de Groep, klanten, aandeelhouders, personeel en andere belanghebbenden door ervoor te zorgen dat beslissingen niet om ongepaste redenen worden genomen.

De Groep, alle personeelsleden en elke andere gelieerde persoon of onderneming zijn verplicht zich te houden aan de regels die in dit beleid zijn uiteengezet.

¹ Wanneer dergelijke belangenconflicten zich voordoen tijdens het verlenen van beleggings- en nevendiensten of een combinatie daarvan en wanneer de effectieve organisatorische en administratieve regelingen die door de Groep zijn vastgesteld om haar belangenconflicten te voorkomen of te beheren, niet voldoende zijn om met redelijke zekerheid te waarborgen dat risico's van schade aan de belangen van de klant zullen worden voorkomen.

2 Definities

Voor de toepassing van dit beleid gelden de volgende definities:

Term	Definitie
Ondersteunende diensten	In het kader van beleggingsdiensten: een van de volgende diensten: • bewaring en beheer van financiële instrumenten voor rekening van cliënten, met inbegrip van bewaarneming en aanverwante diensten zoals beheer van liquide middelen/zekerheden en met uitzondering van het aanhouden van effectenrekeningen op het hoogste niveau; • het verstrekken van kredieten of leningen aan een belegger om hem in staat te stellen een transactie in een of meer financiële instrumenten uit te voeren, wanneer de onderneming die het krediet of de lening verstrekt, bij de transactie betrokken is; • Advies aan ondernemingen over kapitaalstructuur, industriële strategie en aanverwante zaken en advies en diensten in verband met fusies en de aankoop van ondernemingen; • Deviezendiensten wanneer deze verband houden met het verrichten van beleggingsdiensten; • Onderzoek op beleggingsgebied en financiële analyse of andere vormen van algemene aanbeveling met betrekking tot transacties in financiële instrumenten; • Diensten in verband met acceptatie
Klant	• een bestaande klant van een groepsmaatschappij; • een potentiële klant van een klant van een groepsmaatschappij; of • een klant uit het verleden waar fiduciaire of andere verplichtingen van kracht blijven;
Hechte persoonlijke relatie	• Persoonlijke relatie van een werknemer (zie het beleid persoonlijke relaties op het werk) • Een persoonlijke zakelijke, commerciële of financiële relatie van een medewerker

Compliance functionaris	Hoofd Compliance
Belangenverstrengeling	Een belangenconflict is een situatie waarin een of meer personen of entiteiten concurrerende belangen hebben en het dienen van een belang kan leiden tot schade aan een ander belang.
Duurzame drager	Duurzame drager: elke drager die een klant in staat stelt om persoonlijk aan die klant gerichte informatie op te slaan op een manier die toegankelijk is voor toekomstig gebruik gedurende een periode die geschikt is voor de doeleinden van de informatie en die ook de nauwkeurige reproductie van de opgeslagen informatie mogelijk maakt. Een voorbeeld is een PDF die wordt verzonden via het online beveiligde berichtensysteem van de bank.
Uitvoerend management	Leden van het Directiecomité (EXCO) van MeDirect Bank (Malta) plc of MeDirect Bank S.A./N.V.
Gezinslid	met betrekking tot een personeelslid, een echtgenoot (een man of vrouw, beschouwd als een relatie met hun partner), geregistreerde partner (een rechtsverhouding tussen twee personen die vergelijkbaar is met het huwelijk), een huispartner (een persoon die samenwoont met een ander in een nauwe persoonlijke en/ of romantische relatie), kind of stiefkind (natuurlijk of geadopteerd), ouder of schoonouder, broer of zus of schoonzus, grootouder, tante, oom, neef of nicht
Groep	MDB Group Limited en haar directe en indirecte dochterondernemingen.
Onderzoek op beleggingsgebied	Zoals gedefinieerd in het beleid voor groepsstemmen
Transactie met verbonden partij	Zal dezelfde definitie hebben als in het beleid voor verbonden partijen van de groep
Relevante persoon	Een bestuurder, partner of equivalent of manager van een gereguleerde groepsmaatschappij.

	• Een werknemer van een gereguleerde groepsmaatschappij (personeelslid), evenals elke andere natuurlijke persoon, zoals een consultant, wiens diensten ter beschikking en onder de controle van een gereguleerde groepsmaatschappij worden gesteld en die betrokken is bij de levering door een gereguleerde groepsmaatschappij van MiFID-producten en aanvullende diensten en alle andere aanvullende diensten die door de wet worden gereguleerd. • Een persoon die wordt beschouwd als dienstverlener die rechtstreeks betrokken is bij de levering van diensten aan een gereguleerde groepsmaatschappij in het kader van een uitbestedingsregeling met het oog op de levering door deze gereguleerde groepsmaatschappij van MiFID-producten en aanvullende diensten en alle andere aanvullende diensten die door de wet worden gereguleerd.
Medewerker	Elke persoon met een arbeidsovereenkomst rechtstreeks met de Groep, inclusief niet-uitvoerende bestuurders van de Groep of een groepsmaatschappij

3 Wat is belangenverstrengeling?

Een belangenconflict is een situatie waarin een of meer personen of entiteiten concurrerende belangen hebben en het dienen van een belang kan leiden tot schade aan een ander belang. Dit beleid is van toepassing voor zover een belangenconflict aanleiding kan geven tot het risico van een of meer van de volgende situaties:

- de Groep en/of een Personeelslid dat niet voldoet aan een zorg-, vertrouwens- of loyaliteitsplicht jegens een andere persoon of entiteit zoals een klant of Groepsmaatschappij;
- het professionele oordeel en de objectiviteit van een personeelslid in het gedrang komen en/of de goede uitvoering van zijn taken en verantwoordelijkheden belemmeren;
- Managementbeslissingen leiden ertoe dat het belang en/of de onafhankelijkheid van een groepsmaatschappij buiten beschouwing wordt gelaten ten voordele van een andere groepsmaatschappij;

- een personeelslid dat zich onethisch gedraagt;
- het verkrijgen van oneigenlijk voordeel of behandeling als gevolg van:
 1. het leveren van producten en diensten aan klanten en/of;
 2. andere niet-klantgerelateerde activiteiten (bijv. relaties met leveranciers)
- de Groep en/of een Personeelslid dat niet voldoet aan wettelijke of reglementaire verplichtingen.

Een belangenconflict onder dit beleid omvat zowel een daadwerkelijk belangenconflict (d.w.z. een belangenconflict dat is ontstaan) als een potentieel belangenconflict (d.w.z. een belangenconflict dat zich kan voordoen gezien bepaalde feiten en omstandigheden).

Een belangenconflict kan niet alleen voortkomen uit het heden, maar ook uit persoonlijke en professionele relaties uit het verleden.

De Groep past effectieve organisatorische en administratieve regelingen toe om te voorkomen en te beheren dat structurele (doorlopende – intrinsiek verbonden met de aard van de producten en diensten die door de Groep worden aangeboden) Belangenconflicten zich permanent voordoen. Een niet-uitputtende lijst van voorbeelden van structurele belangenconflicten en de maatregelen om deze zoveel mogelijk te voorkomen en te beheren wanneer ze zich voordoen, is te vinden in bijlage 2 van dit beleid.

Niettemin kunnen zich onverwachte belangenconflicten voordoen met betrekking tot een enkele gebeurtenis (bijvoorbeeld een transactie of de selectie van een dienstverlener) en in dergelijke gevallen zullen de eenmalige maatregelen die zullen worden genomen om een dergelijk ad-hocbelangenconflict te voorkomen en/of te beheren, afhangen van de aard en materialiteit ervan.

Het niet identificeren en op de juiste manier beheren van belangenconflicten kan leiden tot nadelige gevolgen voor klanten, de groep (of een bedrijf van de groep) en het personeel, zoals reputatieschade, schade aan klantrelaties en verlies van klantactiviteiten, wettelijke sancties en risico op rechtszaken.

4 Soorten belangenconflicten

De identificatie van potentiële belangenconflicten is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle personeelsleden, inclusief uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders van elk groepsbedrijf, en de afdeling Compliance. De onderstaande zijn situaties of relaties waar belangenconflicten kunnen ontstaan:

- economische belangen (bijv. aandelen, andere eigendomsrechten en lidmaatschappen, financiële deelnemingen en andere economische belangen in commerciële klanten, intellectuele eigendomsrechten, leningen die door de Groep worden verstrekt aan een bedrijf dat eigendom is van personeel, lidmaatschap van een lichaam of eigendom van een lichaam of entiteit met tegenstrijdige belangen);
- persoonlijke of professionele relaties met de eigenaars van gekwalificeerde deelnemingen in de Groep;
- persoonlijke of professionele relaties met het personeel van de Groep of groepsentiteiten die onder de prudentiële consolidatie vallen (bv. familierelaties);
- andere werkgelegenheid en eerdere werkgelegenheid in het recente verleden (bv. vijf jaar);
- persoonlijke of professionele relaties met relevante externe belanghebbenden (bijv. geassocieerd zijn met materiaalleveranciers, adviesbureaus of andere dienstverleners)
- politieke invloed of politieke relaties
- Intragroepsregelingen en -overeenkomsten
- Verlening van beleggingsdiensten of nevendiensten onder de MiFID

5 Materialiteit

De Groep definieert belangenconflicten als materieel als het binnen ten minste een van de volgende criteria valt:

- Het belangenconflict brengt de onafhankelijkheid van een groepsmaatschappij in gevaar
- Het belangenconflict vloeit voort uit persoonlijke relaties van leden van de ExCo en/of het senior management met een leverancier/dienstverlener voor contracten van meer dan € 500.000 en/of die als cruciaal worden beschouwd voor het bedrijfsmodel van de Groep en/of een Groepsmaatschappij
- Het belangenconflict schaadt de reputatie van de Groep en/of een Groepsmaatschappij ernstig.
- Het belangenconflict kan leiden tot een groepsvordering door de klanten van de Bank.

6 Aanpak van belangenconflicten

De Groep streeft ernaar ervoor te zorgen dat een belangenconflict de belangen van klanten, de groep, een groepsmaatschappij, zijn aandeelhouders of andere

belanghebbenden (verkopers, uitbesteders enz.) niet nadelig beïnvloedt door de identificatie, preventie of het beheer van het belangenconflict.

Sommige belangenconflicten zijn niet toegestaan als een kwestie van wet- of regelgeving en andere zijn toegestaan zolang de Groep over passende middelen beschikt om dergelijke belangenconflicten te beheren. De Groep kan verschillende middelen gebruiken (die afzonderlijk of in combinatie kunnen worden gebruikt) om belangenconflicten te voorkomen en om de belangenconflicten te beheren die niet konden worden voorkomen:

- i. Organisatorische regelingen – raadpleeg paragraaf 8.1 van dit beleid
- ii. Beleid, procedures en controles – raadpleeg secties 8.2 en 8.3 van dit beleid
- iii. Openbaarmakingen aan betrokken partijen – MiFID-specifiek – verwijzen naar Bijlage I van dit beleid
- iv. Stop de dienst, activiteit of zaak die aanleiding geeft tot belangenconflicten wanneer niet kan worden voorkomen dat deze met behulp van de bovenstaande middelen wordt beheerd.

7 Verantwoordelijkheden van de werknemer

Als onderdeel van de aanpak van de Groep op het gebied van conflictbeheersing, moeten medewerkers de onderstaande verantwoordelijkheden vervullen bij het uitvoeren van hun rollen binnen de Groep.

7.1 Al het personeel

Alle medewerkers zijn verantwoordelijk voor het voortdurend identificeren, voorkomen, rapporteren en beheren van belangenconflicten en zijn verplicht om:

- te voldoen aan dit beleid, de regels en andere toepasselijke beleidslijnen en procedures met betrekking tot de identificatie, preventie, documentatie, rapportage en het beheer van belangenconflicten;
- integer handelen en een goed oordeel en discretie betrachten;
- handelen met een zekere mate van onafhankelijkheid;
- mogelijke situaties van belangenconflicten als gevolg van persoonlijke financiële belangen, familieleden of nauwe persoonlijke relaties te voorkomen. Dit heeft zowel betrekking op huidige als eerdere Persoonlijke Relaties;
- mogelijke toekomstige mogelijk tegenstrijdige betrokkenheid bij een activiteit of verschillende rollen en verantwoordelijkheden binnen de Groep te vermijden;
- de afdeling Compliance onmiddellijk op de hoogte te stellen van eventuele

- persoonlijke potentiële of feitelijke belangenconflicten;
- onmiddellijk op de hoogte te stellen van elk belangenconflict dat u kunt relateren aan een derde partij waarvan u vermoedt dat het niet is gemeld en dat schadelijk kan zijn voor het belang van de Groep
 - belangenconflicten onmiddellijk bekend te maken aan de voorzitter wanneer hij deelneemt aan besluitvormingsfora (bijvoorbeeld de comités van de raad en de raad van bestuur en exco- en directiecomités) of andere comités en, indien de voorzitter daartoe besluit, zich uit het besluitvormingsproces en de daarmee verband houdende discussies te verwijderen en niet verder te proberen dergelijke besluiten te beïnvloeden. Dit wordt duidelijk gedocumenteerd in het mandaat van elke commissie;
 - geen toezichthoudende, ondergeschikte of controlerelatie hebben (die invloed hebben op de arbeidsvoorwaarden) met nauw verbonden personen, waaronder familieleden of nauwe persoonlijke relaties;
 - werkgerelateerde informatie te beheren op basis van "need to know"-beginselen;
 - eventuele problemen met betrekking tot de afdeling Compliance te escaleren voor belangenconflicten om op passende wijze te worden beoordeeld, beheerd en opgelost;
 - bij toetreding tot de Groep en op jaarbasis een attest van belangenconflicten invullen;
 - persoonlijke transacties uit te voeren op een manier die niet in strijd is met de verplichtingen van de Groep

7.2 Afdelingshoofden

Afdelingshoofden zijn vereist (naast de verantwoordelijkheid van alle hierboven uiteengezette medewerkers om:

- belangenconflicten te voorkomen door conflicterende activiteiten en/of transacties aan verschillende personen toe te wijzen;
- actief te zoeken naar het identificeren, voorkomen of beheren (wanneer preventie niet mogelijk is) situaties van belangenconflicten, inclusief in verband met huidige activiteiten;
- bepalen (indien nodig met de hulp van de naleving) welke maatregelen moeten worden genomen indien een belangenconflict wordt vastgesteld, waarbij ervoor wordt gezorgd dat dit aan de naleving wordt gemeld;
- bij het aangaan van nieuwe activiteiten, doelgroepen of markten of relaties met een entiteit, de realisatie van belangenconflicten te voorkomen en ervoor te zorgen dat potentiële toekomstige belangenconflicten worden geïdentificeerd, voorkomen, beheerd (wanneer deze niet kunnen worden voorkomen) en vermeld.
- periodiek en bij het toepassen van een holistische benadering, beoordelen op

potentiële belangenconflicten die zich kunnen voordoen, vooral bij het overwegen van nieuwe bedrijfsactiviteiten

7.3 Uitvoerend management

Het uitvoerend management is verantwoordelijk voor het toezicht op het beheer van belangenconflicten binnen hun respectieve verantwoordelijkheidsgebieden. Het uitvoerend management is verplicht om:

- een passende cultuur van identificatie, preventie, rapportage en beheer van belangenconflicten te sponsoren en aan te moedigen;
- betrokken zijn bij de uitvoering van beleidslijnen, procedures en regelingen met betrekking tot belangenconflicten, en dit door middel van duidelijke communicatie van beleid, procedures en verwachtingen en het delen van beste praktijken binnen de groep;
- een holistische kijk te hanteren op het identificeren van potentiële en opkomende belangenconflicten binnen en tussen verschillende afdelingen binnen hun verantwoordelijkheidsgebied;
- het bewustzijn te vergroten en de naleving van personeelsleden te bevorderen bij het voltooien van regelmatige training, zowel bij inductie als in de vorm van opfrustraining;
- een cultuur van zelfrapportageverplichtingen jegens personeelsleden te bevorderen (bv. jaarlijkse attesten, enz.)

7.4 Bestuursleden

De belangrijkste verplichtingen van de leden van de Raad van Bestuur van de Groep en/of groepsentiteiten met betrekking tot belangenconflicten zijn:

- Vaststellen, goedkeuren en toezicht houden op de implementatie van effectief beleid om feitelijke of potentiële belangenconflicten te identificeren, beoordelen, beheren en beperken;
- Handel in de regel in het belang van de Groep en/of groepsmaatschappij die zij vertegenwoordigen en zorg ervoor dat er procedures zijn, zodat transacties binnen de Groep of tussen Groepsentiteiten over het algemeen alleen op armlengtebasis worden uitgevoerd, tenzij de lokale wet u-verordening dat verbiedt. In deze context zal een lid van de Raad van Bestuur:
 - kan het op elkaar afgestemde belang van de Groepsmaatschappij beschouwen als een element in hun besluitvormingsproces;
 - kan het belang van de Groepsmaatschappij een aanzienlijk gewicht toekennen wanneer het Lid van de Raad van Bestuur van mening is dat dit in het belang van de Groep is;

- heeft de verantwoordelijkheid om de verdiensten van het belang van de Groep en het belang van de Groepsmaatschappij in het besluitvormingsproces te wegen
- Zorg ervoor dat zakelijke beslissingen niet worden beïnvloed door belangenconflicten en daarom moeten bestuursleden:
 - proactief belangenconflicten identificeren die voortvloeien uit hun positie in de raad van bestuur en indien nodig openbaar maken;
 - elk feitelijk of potentieel belangenconflict bekend te maken vóór het begin van elke vergadering van de Raad van Bestuur, ongeacht of deze zijn ontstaan door een wijziging in hun persoonlijke aangelegenheden of door ontwikkelingen (voorgesteld of feitelijk) binnen de Groep
 - zich te onthouden van het uitvoeren van enige actie die kan worden geacht schadelijk te zijn voor de Groep/Groepsmaatschappij waarvoor zij lid zijn van de Raad van Bestuur, inclusief het niet deelnemen aan de discussie en het nemen van beslissingen rond het conflicterende onderwerp
 - alle nieuwe bestuursfuncties of andere functies (met inbegrip van charitatieve of politieke functies) die zij van plan zijn op zich te nemen, zelfs binnen de Groep of een entiteit die nauw verbonden is met de Groep via aandeelhoudersbelangen of als dienstverlener, ter goedkeuring aan de Raad van Bestuur voor te leggen;
 - niet deelnemen aan de beoordeling of er al dan niet sprake is van een belangenconflict en hoe het moet worden aangepakt, indien dit het geval is, en mogelijk kan worden verzocht de vergadering te verlaten om ervoor te zorgen dat aan deze eis wordt voldaan;
 - de Groep/Groepsmaatschappij niet vertegenwoordigen in de omgang met zichzelf of met een derde partij die door hem/haar wordt vertegenwoordigd, tenzij specifieke goedkeuringen zijn verkregen.

8 Het beheer van belangenconflicten

In het algemeen zorgt de Groep ervoor dat passende maatregelen worden genomen (bv. informatiebarrières) om structurele belangenconflicten te voorkomen of te beheren. De volgende regelingen bestaan:

8.1 Regelingen voor intern bestuur

8.1.1 Bestuur

De Raad als geheel zorgt ervoor dat er een beleid inzake belangenconflicten is dat hij goedkeurt, terwijl de uitvoerende bestuurders verantwoordelijk zijn voor het toezicht

op de implementatie en het onderhoud van beleid en procedures die gericht zijn op het identificeren en beperken van feitelijke en potentiële belangenconflicten.

8.1.2 Scheiding van functies en verantwoordelijkheden

De Bank past een adequate scheiding van bedrijfsonderdelen en verantwoordelijkheden toe waartussen zich waarschijnlijk belangenconflicten zullen voordoen om hun onafhankelijkheid mogelijk te maken.

Het past ook een drie verdedigingsliniesmodel toe dat de onafhankelijkheid van controlefuncties vereist, waaronder Compliance, Risk en Internal Audit.

De Bank heeft proceduresingevoerd die niet dezelfde persoon in staat stellen verschillende fasen van een transactie uit te voeren, of het nu gaat om een klanttransactie, een transactie met een leverancier of de selectie van een uitbesteder.

8.1.3 Bestuur van de commissie

Elke commissie binnen de Groep neemt in haar Referentiekader de eis op dat bij het bepalen van de samenstelling van de commissie rekening moet worden gehouden met mogelijke belangenconflicten, rekening houdend met de taken en verantwoordelijkheden van die commissie.

Bovendien vereisen de mandaatleden dat commissieleden potentiële belangenconflicten aan het begin van een commissievergadering doorlopend bekendmaken aan de voorzitter en dat de voorzitter passende maatregelen neemt om dergelijke belangenconflicten te documenteren en te beheren. Eventuele belangenconflicten die tijdens dergelijke commissievergaderingen worden bekendgemaakt, moeten worden bekendgemaakt aan de naleving.

8.1.4 Jaarattest

Alle personeelsleden worden verzocht om een jaarlijkse verklaring in te dienen bij toetreding tot de Groep op basis van een arbeidsovereenkomst en op jaarbasis waarbij zij eventuele belangenconflicten moeten verklaren.

8.1.5 Bewustzijn van het personeel

Bewustzijn over belangenconflicten wordt gewaarborgd door:

- Het uitrollen van het belangenconflictenbeleid jaarlijks als een verplichting voor alle medewerkers.
- Belangenconflicten zijn opgenomen in de presentatie die door Regulatory Compliance aan nieuw personeel van de Bank wordt verstrekt via de

introductietraining,

- Jaarlijkse online training door middel van skillcast
- Kennisbeten die door naleving worden verzonden naar alle personeelsleden die dienen als een herinnering aan hun verplichting is respect voor belangenconflicten

8.2 Kader voor belangenconflicten

8.2.1 Register belangenconflicten

Alle potentiële en effectieve belangenconflicten binnen de Groep worden in kaart gebracht en geregistreerd in een centrale inventaris van potentiële belangenconflicten. Een dergelijke inventaris zal worden bijgewerkt in het licht van wijzigingen in de toepasselijke regelgeving, de organisatie van de Groep en/of de rollen en verantwoordelijkheden van de operationele afdelingen binnen de Groep, groepsactiviteiten/serviceaanbiedingen en opgetreden incidenten.

8.2.2 Betrokkenheid bij de naleving van de regelgeving

De afdeling Regulatory Compliance heeft de volgende verantwoordelijkheden onder het kader van belangenconflicten:

- i. Tenzij het belangenconflict kan worden beperkt door de conflicterende persoon uit te sluiten van het besluitvormingsproces, overwegen of een materialiteitsbeoordeling moet worden uitgevoerd of anderszins, afhankelijk van de algehele blootstelling en de potentiële impact van het belangenconflict. Indien de naleving van oordeel is dat verdere acties nodig zijn, zal een materialiteitsbeoordeling worden uitgevoerd.
Dit omvat een beoordeling van eventuele kwalitatieve en kwantitatieve nadelige effecten die het belangenconflict kan hebben voor de Groep of de klanten van de Groep. Deze beoordeling kan worden uitgevoerd in overeenstemming met de risicobeoordelingsmethodologie die in de hele Groep wordt gebruikt en die zowel financiële als niet-financiële risico's omvat. Potentieel reputatierisico wordt ook in aanmerking genomen als onderdeel van de beoordeling
- ii. Helpen bij het identificeren van de maatregelen die moeten worden genomen om een geïdentificeerd belangenconflict effectief te beheren.
- iii. Keur de onboarding van een nieuw personeelslid of de verplaatsing naar andere afdelingen binnen de Groep goed, ongeacht of een belangenconflict is geïdentificeerd door een persoonlijke relatie of een externe bedrijfsactiviteit bijvoorbeeld.
- iv. Houd het centrale register belangenconflicten bij.
- v. Rapporteer jaarlijks aan het Directiecomité en de Raad van Bestuur op het vlak

van belangenconflicten

8.3 Operationele regelingen

De Groep implementeert verschillende systemen, controles, beleid en procedures om belangenconflicten te beheren, inclusief maar niet beperkt tot hieronder.

8.3.1 Algemeen beleid, procedures, systemen en controles

Informatiebarrières

Toegang tot informatie wordt verleend op een need-to-know-basis; het delen van informatie door verschillende afdelingen of Relevante Personen met betrekking tot een financiële situatie of transacties van een Klant kan leiden tot een Belangenconflict. Daarom mogen de werknemers van de Groep vertrouwelijke informatie van de Klant niet openbaar maken of op ongepaste wijze gebruiken. Er zijn doeltreffende controles om de uitwisseling van informatie tussen relevante personen die zich bezighouden met activiteiten die een risico op belangenconflict inhouden, te beheren. Dergelijke informatiebarrières omvatten scheiding van gebouwen, personeel, rapportagelijnen, bestanden en IT-systemen.

Escalatieproces

De Groep implementeert een escalatieproces voor belangenconflicten, waarbij elk personeelslid de verantwoordelijkheid heeft om persoonlijke belangenconflicten te melden, persoonlijk of van een ander en andere verantwoordelijkheden, afhankelijk van het niveau van anciënniteit zoals beschreven in sectie 7 van dit beleid.

Het escalatieproces is bedoeld om ervoor te zorgen dat belangenconflicten tijdig kunnen worden geëscaleerd om een adequate beoordeling mogelijk te maken en uiteindelijk tot de meest geschikte oplossing te komen.

Klokkenluiden

De Groep biedt via haar klokkenluidersbeleid passende kanalen voor het melden/klokkenluiden van belangenconflicten binnen de Groep wanneer een personeelslid dit het geschikte kanaal acht om de zaak onder de aandacht van de Groep/groepsmaatschappij te brengen.

8.3.2 Andere beleidslijnen, procedures, systemen en controles met betrekking tot specifieke activiteiten

Intragroepsarrangementen / overeenkomsten

Zowel MeDirect Bank (Malta) plc als MeDirect Bank S.A./N.V. maken deel uit van dezelfde groep, maar kunnen verschillende belangen hebben tijdens de samenwerking.

De Groep streeft er niettemin naar om ervoor te zorgen dat de zaken tussen de Groepsentiteiten worden uitgevoerd op een manier die situaties van belangenconflicten voorkomt of de belangen van beide partijen beschermt.

Leningen en transacties

Transacties met verbonden partijen kunnen potentiële of feitelijke belangenconflicten opleveren en kunnen vragen oproepen over de vraag of dergelijke transacties in overeenstemming zijn met het belang van de groeps-/groepsentiteiten en hun klanten.' De Groep heeft een beleid voor verbonden partijen opgesteld waarin het volgende wordt uiteengezet:

- hoe verbonden partijen moeten worden geïdentificeerd en gedocumenteerd
- de specifieke regelingen voor een goed beheer van potentiële belangenconflicten met betrekking tot transacties met verbonden partijen die door de banken worden uitgevoerd; en
- de procedures voor het verstrekken van informatie over transacties met verbonden partijen aan de risicocomités van de banken.

Leveranciers en outsourcingactiviteiten

Een belangenconflict kan ontstaan tijdens de interactie van de Groep met Leveranciers wanneer bijvoorbeeld een personeelslid dat betrokken is bij het inkoop- of wervingsproces een nauwe relatie heeft met een bepaalde leverancier. Een belangenconflict kan ook aanwezig zijn in het geval van een uitbestedingsovereenkomst waarbij een personeelslid dat betrokken is bij het project een nauwe relatie heeft (in welke vorm dan ook – familiebanden, aandeelhoudersrelatie enz.) met de entiteit aan wie de activiteit wordt uitbesteed.

De Groep beschikt over een inkoopbeleid en -procedure en een outsourcingkader (voor zowel outsourcing door derden als binnen de groep) en zal controles en procedures uitvoeren om deze interacties te beheren, inclusief due diligence-vereisten, contractuele regelingen en een verplichting voor het personeel om zaken bekend te maken die aanleiding kunnen geven tot een belangenconflict. Bovendien, wanneer een leverancier/uitbesteder ook een klant of potentiële klant van een

groepsmaatschappij is, streeft de Groep ernaar deze relaties onafhankelijk en op zakelijke basis te beheren. Dit geldt ook voor consultants en aannemers.

Buiten de bedrijfsactiviteit

Een belangenconflict kan ontstaan wanneer een personeelslid betrokken is bij een ander bedrijf dan het dienstverband bij de Groep. De HR-procedures verplichten de goedkeuring van de externe bedrijfsactiviteiten van het personeelslid om onbeheersbare belangenconflicten of reputatieschade te voorkomen.

Persoonlijke relaties op het werk

In de meeste gevallen zal een persoonlijke relatie tussen personeelsleden het werk niet verstoren, maar een persoonlijke relatie kan een negatieve invloed hebben op de betrokken partijen, andere collega's of de bedrijfsefficiëntie negatief beïnvloeden. Persoonlijke relaties kunnen met name problematisch zijn wanneer ze leden van hetzelfde team betrekken of tussen een supervisor of manager en ondergeschikte zijn. Persoonlijke relaties op het werk zijn een legitieme managementzorg. De Groep heeft een beleid voor persoonlijke relaties op het werk, dat erop gericht is de problemen aan te pakken die zich kunnen voordoen wanneer er een persoonlijke relatie is met behoud van de privacyrechten van de werknemers.

Persoonlijke accountafhandeling

Er kan een belangenconflict ontstaan tussen een personeelslid en de groepsmaatschappij en/of haar klanten op grond van persoonlijke transacties, met name voor die personeelsleden die toegang hebben tot vertrouwelijke informatie met betrekking tot transacties van klanten. De Groep heeft een beleid voor het omgaan met persoonlijke accounts dat enkele verboden en meldingsvereisten oplegt met betrekking tot persoonlijke transacties.

Geschenken en entertainment

Er kan een belangenconflict ontstaan wanneer een personeelslid een geschenk of entertainment ontvangt of aanbiedt dat een ongepaste stimulans vormt voor een personeelslid. De Groep heeft een anti-omkopings- en corruptiebeleid dat stelt dat al het personeel ervoor moet zorgen dat het aanbieden, geven of ontvangen van geschenken, betalingen, uitnodigingen, entertainment, gastvrijheid gebeurt in overeenstemming met de ethische normen die men kan verwachten van een ijverig persoon in vergelijkbare omstandigheden. De verplichting om voorafgaande goedkeuringen (indien van toepassing) voor geschenken te rapporteren en te verkrijgen, en goedkeuringen moeten onder meer gebaseerd zijn op de overweging van mogelijke belangenconflictsituaties.

Klachten Management

De Groep heeft een klachtenbehandelingsbeleid opgesteld. De compliance-functie wordt op de hoogte gebracht van alle ingediende klachten en analyseert deze om klachten te identificeren die voortvloeien uit verkeerd beheerde of openbaar gemaakte belangenconflicten.

Beloningspraktijken

Er kan zich een belangenconflict voordoen wanneer de beloningspraktijken van de Bank personeelsleden ertoe kunnen aanzetten om te handelen in strijd met de belangen van de Bank en/of haar klanten, hun toegewezen verantwoordelijkheden, de toepasselijke wettelijke vereisten of de Gedragscode van de Bank. De beloningspraktijken van de Groep zorgen ervoor dat er geen materiële belangenconflicten ontstaan met betrekking tot de beloning van personeelsleden.

MiFID gerelateerd

Raadpleeg bijlage 1 van het beleid van miFID-specifieke vereisten en -regelingen.

9 Een belangenconflict melden

Alle belangenconflicten moeten onmiddellijk worden bekendgemaakt aan de afdeling naleving van de regelgeving. N.B. Dit is meer dan de in 8.1.4 genoemde jaarlijkse attestatie.

Als een werknemer een belangenconflict opmerkt waarbij hij/zij niet direct betrokken is en redelijkerwijs vermoedt dat dit niet is gemeld, moet een openbaarmaking in dit verband op vertrouwelijke basis worden gedaan door het hierboven beschreven proces te volgen of door op de klokkenluider te blazen in overeenstemming met het klokkenluidersbeleid van de groep.

10 Niet-naleving van het beleid inzake belangenconflicten

Alle sanctiebeleid uitgevaardigd door de HR van de Groep, is van toepassing in geval van niet-naleving van dit beleid.

11 Registratie van belangenconflicten

Het register van belangenconflicten wordt jaarlijks geëvalueerd en de informatie met betrekking tot de inschrijvingen in het register wordt gedurende een periode van vijf jaar bewaard

12 Beleidsevaluatie

Naleving van de regelgeving zal de adequaatheid van dit beleid en ten minste jaarlijks beoordelen en beoordelen, rekening houdend met eventuele wijzigingen in toepasselijke wetten, voorschriften, regels en praktijken, en zal bevestigen dat alle vereisten van het beleid zijn uitgevoerd

Bijlage 1: MiFID-specifiek

Achtergrond

Belangenconflicten kunnen ontstaan tijdens het verlenen van Investerings- en/of Nevendiensten of een combinatie van dergelijke diensten of op enige andere wijze, waarvan het bestaan de belangen van een klant kan schaden, zal de Groep, in overeenstemming met specifieke en passende criteria en procedures, overwegen of de relevante Groepsmaatschappij of een Relevante Persoon, of een persoon die direct of indirect door zeggenschap verbonden is met een groepsmaatschappij, zich in een van de volgende situaties bevindt:

- waarschijnlijk een financieel gewin zal behalen of een financieel verlies ten koste van een klant zal vermijden;
- een belang heeft bij het resultaat van een aan de klant verleende dienst of van een namens de klant uitgevoerde transactie die afwijkt van het belang van de klant bij dat resultaat;
- een financiële of andere prikkel heeft om het belang van een andere klant of groep klanten te bevoordelen boven de belangen van de klant;
- hetzelfde bedrijf uitoefent als de klant;
- van een andere persoon, anders dan de klant, een aansporing ontvangt of zal ontvangen met betrekking tot een aan de klant verleende dienst, in de vorm van geld, goederen of diensten anders dan de standaardprovisie of vergoeding voor die dienst; en
- ontvangt of zal van een klant een aansporing ontvangen met betrekking tot een dienst die zal worden geleverd of al is geleverd, in de vorm van geld, goederen of diensten

Organisatorische regelingen

De regelingen die worden beschreven in paragraaf 7.1 van dit beleid zijn van toepassing op MiFID-belangenconflicten en op elk ander type belangenconflict.

Operationele regelingen

De Groep implementeert systemen, controles, beleid en procedures gericht op het beheer van belangenconflicten die kunnen voortvloeien uit de levering van beleggings- en nevendiensten.

Vertrouwelijkheid

De Groep respecteert de vertrouwelijkheid van de informatie van klanten door een "need to know"-benadering toe te passen waarbij de toegang tot de informatie van

klanten beperkt is tot die Relevante Personen die dergelijke informatie nodig hebben om hun verantwoordelijkheden uit te voeren. Daarnaast is de Groep gebonden aan de toepasselijke wet- en regelgeving met betrekking tot de verwerking en verwerking van informatie van klanten en het voorkomen van marktmisbruik.

De verplichting tot geheimhouding zoals hierboven gespecificeerd, blijft van kracht, zelfs nadat een werknemer niet langer in dienst is bij een groepsmaatschappij en elke werknemer moet een vertrouwelijkheidsovereenkomst ondertekenen bij aanvang van het dienstverband met een groepsmaatschappij.

Afhandeling van klantorders

Er kan een belangenconflict ontstaan wanneer een personeelslid een klantorder ontvangt, verzendt, uitvoert of anderszins afhandelt. MeDirect heeft een beleid voor het omgaan met persoonlijke rekeningen van de Groep om dergelijke belangenconflicten te beheren en zo de belangen van de Klant te beschermen, waarbij het Personeel wordt verplicht om eerlijk, billijk en professioneel te handelen in overeenstemming met de belangen van een Klant en om ongepast gedrag door de handelaars van de Bank, zoals front-running orders van de Klant, te verbieden.

Aansporingen

De Groep heeft duidelijke richtlijnen met betrekking tot het ontvangen van inducements tijdens het verlenen van beleggingsdiensten aan haar klanten om ervoor te zorgen dat zij eerlijk, eerlijk en professioneel handelt in het belang van haar klanten, zoals uiteengezet in het Beleid voor groepsstimulansen. Als gevolg hiervan:

- Klanten zullen op een transparante manier worden geïnformeerd over het bestaan en de betaling van inducements op een proactieve manier, en dergelijke inducements zullen naar behoren worden bekendgemaakt aan klanten in het kader van de specifieke rapportage die zij van de Groep ontvangen.
- Alle fondsen zullen gelijk worden behandeld en er is geen financiële prikkel om het ene product boven het andere te verkopen.
- Waargenomen retrocessies zullen worden geanalyseerd en aanvaardbaar worden geacht als ze in overeenstemming zijn met de marktpraktijken; d.w.z. het is ontworpen om de kwaliteit van de relevante service aan de klant te verbeteren.
- Het goedkeurings- en herzieningsbeleid voor producten en diensten van de Bank voorziet in de analyse van potentiële belangenconflicten, met name die welke verband houden met retrocessies.
- In overeenstemming met de wetgeving zal de Bank geen geldelijk voordeel ontvangen in verband met haar discretionaire portefeuillebeheerdiensten.

Onderzoek op beleggingsgebied

Een belangenconflict kan ontstaan tijdens de productie en verspreiding van onderzoek op beleggingsgebied. Hoewel de Groep geen beleggingsonderzoek ontvangt of koopt, heeft het niettemin een inducementsbeleid dat de vereisten rond dergelijk beleggingsonderzoek uiteenzet in het geval dat dit wel het geval is.

Beloningspraktijken

Het belonings- en stimuleringssysteem van de Groep voorziet niet in een rechtstreeks verband tussen de bezoldiging van personeelsleden die zich hoofdzakelijk bezighouden met investeringen en/of nevenactiviteiten. Bovendien voorzien de beloningspraktijken die voor personeelsleden worden toegepast, niet in specifieke prikkels om een specifiek financieel instrument boven het andere voor te stellen, in te schrijven of te adviseren, wat de belangen van de klanten zou schaden. Incentives kunnen bestaan, maar moeten worden geformuleerd in algemene volumes en/of doelstellingen, zonder op enigerlei wijze de belangen van de klanten te beïnvloeden. In dit kader heeft de Groep een Remuneratiebeleid opgesteld, dat meer details en richtlijnen geeft over de bezoldiging van personeelsleden.

Distributie van effecten

Als onderdeel van de diensten die zij aanbiedt, kan een groepsmaatschappij optreden als sponsor en/of underwriter voor effectenaanbiedingen op de primaire markt. Het kan ook zo zijn dat de emittent een krediet verkrijgt van een groepsmaatschappij. In dergelijke scenario's kan een belangenconflict ontstaan. Een belangenconflict kan ook ontstaan als onderdeel van het prijsstellingsproces. Dit kan de Entiteit beïnvloeden om tegen de belangen van de beleggers in te handelen, vanwege haar belang bij een succesvolle aanbieding.

Wanneer een Groepsmaatschappij haar eigen financiële instrumenten aan haar eigen Klanten plaatst, met inbegrip van depositoklanten, zal de Groep duidelijke en effectieve regelingen treffen, implementeren en handhaven voor de identificatie, preventie of het beheer van de potentiële belangenconflicten die zich kunnen voordoen met betrekking tot dit soort activiteiten.

De Groep heeft een beleid voor groepssponsoring, financiële bemiddeling, plaatsing en acceptatie dat in elk van de bovengenoemde scenario's een rol speelt.

Openbaarmaking van niet-beheersbare MiFID-belangenconflicten

Indien de organisatorische of administratieve regelingen die door de Groep zijn getroffen om te voorkomen dat MiFID-belangenconflicten de belangen van haar klanten schaden, niet voldoende zijn om met redelijke zekerheid te waarborgen dat

risico's van schade aan de belangen van de Klant zullen worden voorkomen, zal de Groep de klant duidelijk de algemene aard en/of bronnen van het MiFID-belangenconflict bekendmaken en de stappen die zijn ondernomen om die risico's te beperken voordat zij zaken doet met zijn namens.

De openbaarmaking van MiFID-belangenconflicten kan echter niet worden gebruikt als alternatief voor de ontwikkeling van passende maatregelen voor de preventie en het beheer van geïdentificeerde MiFID-belangenconflicten. Dit is een laatste redmiddel en vereist de voorafgaande goedkeuring van de compliance-afdeling. Deze openbaarmaking moet:

- zijn gemaakt op een duurzame drager;
- voldoende details bevatten, rekening houdend met de aard van de klant, om die klant in staat te stellen een weloverwogen beslissing te nemen met betrekking tot de dienst in het kader waarvan het MiFID-belangenconflict ontstaat;
- duidelijk te verklaren dat de organisatorische en administratieve regelingen die door de relevante Groep zijn vastgesteld om te voorkomen of te beheren dat MiFID COI niet voldoende zijn om, met redelijke zekerheid, te waarborgen dat de risico's van schade aan de belangen van de Klant zullen worden voorkomen; en
- de mogelijkheid schetsen voor zowel de klant als de Groep om niet door te gaan met de transactie / levering van Aanvullende Diensten, in het geval dat een dergelijke beslissing de risico's in verband met een dergelijk belangenconflict (gedeeltelijk) zou beperken

Openbaarmaking van een samenvatting van het beleid inzake belangenconflicten

Elke Groepsmaatschappij zal haar (potentiële) Klanten tijdig vóór de levering van Beleggingsdiensten of Nevendiensten een beschrijving verstrekken, die in beknopte vorm kan worden verstrekt. Op verzoek van de Klant zal de Groepsmaatschappij nadere details verstrekken over het beleid inzake belangenconflicten. Deze informatie wordt verstrekt op een duurzame drager. De Groepsmaatschappij zal haar klanten tijdig op de hoogte stellen van elke materiële wijziging in het beleid inzake belangenconflicten die relevant is voor een dienst die het bedrijf aan die klant levert.

Deze samenvatting, evenals het Beleid zelf en, meer in het algemeen, elke communicatie van de Bank met betrekking tot het Beleid in het kader van de MiFID II-regelgeving worden uitsluitend ter informatie ter beschikking gesteld van de klanten van de Bank. Zij vormen geen contractueel document tussen de Bank en haar klanten en creëren dus geen bijzondere rechten voor deze laatsten ten opzichte van de Bank.