

Beleid inzake belangenconflicten van de Groep - Samenvatting

Inhoudstafel

1.	SCOPE	3
2.	DEFINITIES.....	3
3.	WAT IS EEN BELANGENCONFLICT?.....	4
4.	SOORTEN BELANGENCONFLICTEN	5
5.	MATERIALITEIT	5
6.	AANPAK VAN BELANGENCONFLICTEN.....	5
7.	VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN DE WERKNEMER.....	5
7.1.	ALLE PERSONEELSLEDEN	5
7.2.	HOOFDEN VAN AFDELINGEN	6
7.3.	UITVOEREND MANAGEMENT.....	6
7.4.	BESTUURSLEDEN.....	6
8.	HET BEHEER VAN BELANGENCONFLICTEN	7
8.1.	REGELINGEN VOOR INTERN BESTUUR.....	7
8.2.	KADER VOOR BELANGENCONFLICTEN.....	8
8.3.	OPERATIONELE REGELINGEN	8
9.	MELDEN VAN EEN BELANGENCONFLICT	11
10.	NIET-NALEVIING VAN HET BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN	11
11.	BIJHOUDEN VAN GEGEVENS OVER BELANGENCONFLICTEN.....	11
12.	BELEIDSHERZIENING	11
13.	CONTROLE OP DE DOELTREFFENDHEID VAN HET BELEID.....	11
14.	APPENDIX 1 – MIFID SPECIFIEK.....	11
16.1.	ACHTERGROND	11
16.2.	ORGANISATORISCHE REGELINGEN	12
16.3.	OPERATIONELE REGELINGEN	12
16.4.	BEKENDMAKING VAN NIET-BEHEERSBARE MIFID-BELANGENCONFLICTEN	13
16.5.	BEKENDMAKING VAN EEN SAMENVATTING VAN HET BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN	13

1. SCOPE

MDB Group Limited (de "Vennootschap" of "MDB") heeft dit beleid opgesteld en geïmplementeerd waarin, namens de Vennootschap en haar directe en indirecte dochterondernemingen (gezamenlijk de "Groep" en elk afzonderlijk een "Groepsvennootschap" of "Bank"), de regelingen van de Groep worden uiteengezet in verband met de identificatie, de preventie, de documentatie, de escalatie, het beheer en de uiteindelijke communicatie¹ aan de klanten van Belangenconflicten.

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

De Groep, alle personeelsleden en alle andere verbondende personen of bedrijven zijn verplicht zich te houden aan de regels die in dit beleid zijn opgenomen.

2. DEFINITIES

Voor de toepassing van dit beleid gelden de volgende definities:

Term	Definitie
Ondersteunende diensten	In de context van beleggingsdiensten, een van de volgende diensten: <ul style="list-style-type: none"> - Bewaarneming en administratie van financiële instrumenten voor rekening van cliënten, met inbegrip van bewaarneming en daarmee samenhangende diensten zoals contacten- en zekerhedenbeheer, met uitsluiting van het aanhouden van effectenrekeningen op "top tier"-niveau; - Het verstrekken van kredieten of leningen aan een belegger om hem in staat te stellen een transactie in één of meer financiële instrumenten te verrichten, waarbij de onderneming die het krediet of de lening verstrekt, bij de transactie betrokken is; - Advisering aan ondernemingen inzake kapitaalstructuur, industriële strategie en daarmee verband houdende aangelegenheden, alsmede advisering en dienstverrichting op het gebied van fusies en overnames van ondernemingen; - Valutawisseldiensten voor zover deze samenhangen met het verrichten van beleggingsdiensten; - Onderzoek op beleggingsgebied en financiële analyse of andere vormen van algemene aanbevelingen in verband met transacties in financiële instrumenten; - Diensten in verband met het overnemen van financiële instrumenten
Klant	<ul style="list-style-type: none"> - een bestaande klant van een groepsmaatschappij; - een potentiële klant van een groepsmaatschappij; of - een vroegere klant waar fiduciaire of andere verplichtingen blijven bestaan;
Nauwe persoonlijke relatie	<ul style="list-style-type: none"> - Persoonlijke relatie van een werknemer (zie het beleid inzake persoonlijke relaties op het werk) - Een persoonlijke zakelijke, commerciële of financiële relatie van het personeelslid -
Compliance Officer	Hoofd van de afdeling Compliance
Belangenconflict	Een belangenconflict is een situatie waarin een of meer personen of entiteiten tegenstrijdige belangen hebben en het dienen van het ene belang kan leiden tot het schaden van het andere.
Duurzaam Medium	Duurzaam medium betekent elk medium dat een klant in staat stelt om persoonlijk aan die klant gerichte informatie op te slaan op een manier die deze informatie toegankelijk maakt voor toekomstig gebruik gedurende een periode die is aangepast aan het doel van de informatie en die ook de accurate reproductie van de opgeslagen informatie mogelijk maakt. Een voorbeeld hiervan is een PDF die via het beveiligde online berichtensysteem van de Bank wordt verstuurd.
Uitvoerend	Leden van het Directiecomité (EXCO) van MeDirect Bank (Malta) plc of MeDirect Bank S.A./N.V.

¹ Wanneer dergelijke belangenconflicten ontstaan bij het verrichten van beleggingsdiensten en nevendiensten of een combinatie daarvan, en wanneer de effectieve organisatorische en administratieve regelingen die de groep heeft getroffen om haar belangenconflicten te voorkomen of te beheren, ontoereikend zijn om redelijkerwijs te mogen aannemen dat het risico dat de belangen van de cliënt worden geschaad, zal worden vermeden.

Management	
Familie lid	met betrekking tot een personeelslid, een echtgenoot (een man of een vrouw, beschouwd in verhouding tot hun partner), een levenspartner (een wettelijke band tussen twee personen, gelijkgesteld met een huwelijk), een levenspartner (een persoon die met een ander samenleeft in een nauwe persoonlijke en/of romantische relatie), een kind of stiefkind (natuurlijk of geadopteerd), een ouder of een schoonouder, een broer of een zus, een grootouder, een tante, een oom, een neef of een nicht
Groep	MDB Group Limited en haar directe en indirecte dochterondernemingen.
Beleggingsonderzoek	Zoals bepaald in het Incentivesbeleid van de Groep
Transactie met verbonden partijen	Heeft dezelfde definitie als in het beleid inzake verbonden partijen van de Groep
Betrokkene	<ul style="list-style-type: none"> - Een directeur, partner of gelijkwaardig of manager van een Gereguleerde Groepsonderneming. - Een werknemer van een gereguleerde groepsonderneming (personeelslid), alsook elke andere natuurlijke persoon, zoals een consultant, wiens diensten ter beschikking en onder toezicht van een gereguleerde groepsonderneming worden gesteld en die betrokken is bij de levering door een gereguleerde groepsonderneming van MiFID-producten en nevendiensten en alle andere nevendiensten die door de wet worden gereguleerd. - Een als dienstverlener beschouwde persoon die rechtstreeks betrokken is bij de verlening van diensten aan een gereguleerde groepsonderneming in het kader van een uitbestedingsregeling met het oog op de levering door deze gereguleerde groepsonderneming van MiFID-producten en nevendiensten en alle andere door de wet geregelde nevendiensten.
Personeelslid	Elke persoon met een arbeidsovereenkomst rechtstreeks met de Groep, met inbegrip van de niet-uitvoerende bestuurders van de Groep of van een vennootschap van de Groep

3. WAT IS EEN BELANGENCONFLICT?

Een belangenconflict is een situatie waarin een of meer personen of entiteiten tegenstrijdige belangen hebben en het dienen van het ene belang nadelig kan zijn voor het andere. 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 verzuimt een zorg-, vertrouwens- of loyaliteitsplicht na te komen jegens een andere persoon of entiteit, zoals een klant of een vennootschap van de Groep;
- Het beroepsoordeel en de objectiviteit van een personeelslid in het gedrang komen en/of een belemmering vormen voor de goede uitvoering van zijn taken en verantwoordelijkheden;
- Managementbeslissingen leiden ertoe dat het belang en/of de onafhankelijkheid van een groepsmaatschappij wordt veronachtzaamd ten voordele van een andere groepsmaatschappij;
- Een personeelslid dat zich schuldig maakt aan onethisch gedrag;
- Het verkrijgen van een onrechtmatig voordeel of onrechtmatige behandeling als gevolg van:
 - o de levering van producten en diensten aan klanten en/of;
 - o andere niet-klantgerelateerde activiteiten (bv. relaties met leveranciers)
- De Groep en/of een personeelslid niet voldoet aan wettelijke of reglementaire verplichtingen

Een belangenconflict in de zin van dit beleid omvat zowel een feitelijk belangenconflict (d.w.z. een belangenconflict dat zich heeft voorgedaan) als een potentieel belangenconflict (d.w.z. een belangenconflict dat zich kan voordoen gezien bepaalde feiten en omstandigheden).

Een belangenconflict kan niet alleen voortvloeien uit huidige, maar ook uit vroegere persoonlijke en professionele relaties.

De Groep past doeltreffende organisatorische en administratieve regelingen toe om structurele (permanente - intrinsiek met de aard van de door de Groep aangeboden producten en diensten verbonden) belangenconflicten te voorkomen en op permanente basis te beheren. Een niet-uitputtende lijst van voorbeelden van structurele belangenconflicten en de maatregelen om die zoveel mogelijk te voorkomen en ze te beheren wanneer ze zich toch voordoen, is te vinden in Bijlage 2 van dit beleid.

Niettemin kunnen andere belangenconflicten zich onverwacht voordoen in verband met één 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 hoc belangenconflict te voorkomen en/of te beheren, afhangen van de aard en de materialiteit ervan.

Als belangenconflicten niet worden geïdentificeerd en adequaat worden beheerd, kan dit nadelige gevolgen hebben voor Klanten, de Groep (of een onderneming van de Groep) en het Personeel, zoals reputatieschade, schade aan relaties met Klanten en verlies van business van Klanten, sancties van regelgevende instanties en het risico van rechtszaken.

4. SOORTEN BELANGENCONFLICTEN

De identificatie van mogelijke belangenconflicten is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle personeelsleden, met inbegrip van de uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders van elke onderneming van de Groep, en van de afdeling Compliance. Hieronder volgen situaties of relaties waarin zich belangenconflicten kunnen voordoen:

- economische belangen (bv. aandelen, andere eigendomsrechten en lidmaatschappen, financiële holdings en andere economische belangen in commerciële klanten, intellectuele eigendomsrechten, leningen van de Groep aan een bedrijf dat eigendom is van personeelsleden, lidmaatschap van een orgaan of eigendom van een orgaan of entiteit met tegenstrijdige belangen);
- persoonlijke of professionele relaties met de eigenaars van in aanmerking komende deelnemingen in de Groep;
- persoonlijke of professionele relaties met personeel van de Groep of van de Groepsentiteiten die binnen het toepassingsgebied van de prudentiële consolidatie vallen (bv. familiale relaties);
- ander werk en vroeger werk in het recente verleden (bv. vijf jaar);
- persoonlijke of professionele relaties met relevante externe belanghebbenden (bv. verbonden aan materiaalleveranciers, adviesbureaus of andere dienstverleners);
- politieke invloed of politieke betrekkingen;
- Regelingen en overeenkomsten binnen de groep;
- Verrichten van beleggingsdiensten of nevendiensten in het kader van de MiFID.

5. MATERIALITEIT

De Groep definieert belangenconflicten als wezenlijk als ze aan ten minste één van de volgende criteria voldoen:

- 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 verkoper/dienstverlener voor contracten van meer dan €500.000 en/of die als kritiek wordt beschouwd voor het bedrijfsmodel van de Groep en/of een Groepsmaatschappij
- Het belangenconflict de reputatie van de Groep en/of een Groepsmaatschappij ernstig schaadt. Het belangenconflict kan leiden tot een collectieve actie door de klanten van de Bank.

6. AANPAK VAN BELANGENCONFLICTEN

De Groep tracht ervoor te zorgen dat een belangenconflict geen nadelige gevolgen heeft voor de belangen van Klanten, de Groep, een onderneming van de Groep, haar aandeelhouders of andere belanghebbenden (verkopers, uitbesteders, enz.) door de identificatie, preventie of het beheer van het belangenconflict.

Sommige belangenconflicten zijn bij wet of regelgeving niet toegestaan en andere zijn toegestaan zolang de Groep over passende middelen beschikt om die belangenconflicten te beheren. De Groep kan gebruik maken van verschillende middelen (die afzonderlijk of in combinatie kunnen worden gebruikt) om de belangenconflicten te voorkomen en de belangenconflicten die niet kunnen worden voorkomen, te beheren:

- i. Organisatorische regelingen - zie punt 8.1 van dit beleid
- ii. Beleid, procedures en controles - zie de punten 8.2 en 8.3 van dit beleid
- iii. Bekendmakingen aan betrokken partijen - specifiek MiFID - zie Bijlage I van dit beleid
- iv. De dienst, activiteit of aangelegenheid die aanleiding geeft tot een belangenconflict stopzetten indien dit niet met bovenstaande middelen kan worden voorkomen of beheerst.

7. VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN DE WERKNEMER

In het kader van de aanpak van de Groep inzake conflictbeheersing moeten de personeelsleden bij de uitoefening van hun functie binnen de Groep de hieronder beschreven verantwoordelijkheden nakomen.

7.1. ALLE PERSONEELSLEDEN

Alle personeelsleden zijn verantwoordelijk voor het onderkennen, voorkomen, rapporteren en beheren van

belangenconflicten op permanente basis en zijn verplicht om:

- dit beleid, de regels en andere toepasselijke beleidslijnen en procedures met betrekking tot het onderkennen, voorkomen, documenteren, melden en beheren van belangenconflicten naleven;
- integer te handelen en een goed beoordelingsvermogen en een grote discretie aan de dag te leggen;
- handelen met een zekere mate van onafhankelijkheid;
- potentiële situaties van belangenconflicten als gevolg van persoonlijke financiële belangen, familieleden of nauwe persoonlijke relaties te voorkomen. Dit betreft zowel huidige als vroegere Persoonlijke Relaties;
- mogelijke toekomstige mogelijk conflicterende betrokkenheid bij een activiteit of verschillende rollen en verantwoordelijkheden binnen de Groep te vermijden;
- de afdeling Compliance onmiddellijk op de hoogte te stellen van alle persoonlijke potentiële of feitelijke belangenconflicten;
- elk belangenconflict dat u met een derde in verband kunt brengen en waarvan u vermoedt dat het niet gemeld is en het belang van de Groep kan schaden, onmiddellijk te melden
- belangenconflicten onmiddellijk melden aan de voorzitter wanneer zij deelnemen aan besluitvormingsfora (bijvoorbeeld de raad en de comités van de raad en het EXCO en de directiecomités) of andere comités en, indien de voorzitter dit bepaalt, zich terugtrekken uit het besluitvormingsproces en de daarmee verband houdende besprekingen en niet trachten dergelijke besluiten verder te beïnvloeden. Dit moet duidelijk worden gedocumenteerd in het mandaat van elk comité;
- zich niet in een toezichhoudende, ondergeschikte of controlerende relatie (die invloed heeft op de arbeidsvoorwaarden) bevinden met nauw verwante personen, met inbegrip van familieleden of naaste persoonlijke relaties;
- werkgerelateerde informatie beheren op basis van de "need to know"-beginselen;
- alle zorgwekkende kwesties voorleggen aan de afdeling Compliance, zodat belangenconflicten op passende wijze kunnen worden beoordeeld, beheerd en opgelost;
- bij toetreding tot de Groep en op jaarlijkse basis een belangenconflictverklaring invullen; persoonlijke transacties uit te voeren op een manier die niet in strijd is met de verplichtingen van de Groep

7.2. HOOFDEN VAN AFDELINGEN

De afdelingshoofden zijn (naast de verantwoordelijkheid van alle personeelsleden, zoals hierboven uiteengezet) verplicht om:

- belangenconflicten te voorkomen door conflicterende activiteiten en/of transacties aan verschillende personen toe te wijzen;
- actief trachten belangenconflictsituaties te onderkennen, te voorkomen of te beheren (wanneer preventie niet mogelijk is), ook in verband met lopende activiteiten;
- bepalen (zo nodig met de hulp van Compliance) welke maatregelen moeten worden genomen indien een belangenconflict wordt vastgesteld, en ervoor zorgen dat dit wordt gemeld aan Compliance;
- bij het aangaan van nieuwe activiteiten, doelgroepen of markten, of het aangaan van relaties met entiteiten, te voorkomen dat zich belangenconflicten voordoen en ervoor te zorgen dat potentiële toekomstige belangenconflicten worden onderkend, voorkomen, beheerd (wanneer deze niet kunnen worden voorkomen) en geïnventariseerd.
- periodiek en in het kader van een holistische aanpak, te beoordelen op mogelijke belangenconflicten die zich kunnen voordoen, met name wanneer nieuwe bedrijfsactiviteiten worden overwogen.

7.3. UITVOEREND MANAGEMENT

Het uitvoerend management is verantwoordelijk voor het toezicht op het beheer van belangenconflicten binnen hun respectieve bevoegdheidsdomeinen. Van het Uitvoerend Management wordt verlangd dat zij:

- een passende cultuur van het onderkennen, voorkomen, melden en beheren van belangenconflicten te bevorderen en aan te moedigen;
- zich inzetten voor de uitvoering van beleidslijnen, procedures en regelingen in verband met belangenconflicten, en dit door middel van duidelijke communicatie over beleidslijnen, procedures en verwachtingen en het delen van beste praktijken in de hele Groep;
- een holistische visie hanteren bij het opsporen van potentiële en zich aandienende belangenconflicten binnen en tussen verschillende afdelingen binnen hun verantwoordelijkheidsgebied;
- de personeelsleden bewust te maken van het feit dat zij regelmatig opleiding volgen, zowel bij de introductie als in de vorm van opfriscursussen, en de naleving daarvan te bevorderen; een cultuur van zelfrapportageverplichtingen voor personeelsleden te bevorderen (bv. jaarlijkse attestering enz.)

7.4. BESTUURSLEDEN

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

- Een doeltreffend beleid vaststellen, goedkeuren en toezien op de uitvoering ervan, om feitelijke of potentiële belangenconflicten te onderkennen, te beoordelen, te beheren en te beperken;
- In de regel handelen zij in het beste belang van de Groep en/of de Groepsmaatschappij die zij vertegenwoordigen en zorgen zij ervoor dat er procedures zijn zodat transacties binnen de Groep of tussen Groepsentiteiten in het algemeen alleen op een arms-length basis worden verricht, tenzij de plaatselijke wet- of regelgeving dat verbiedt. In deze context is een lid van de Raad van Bestuur:
 - o het afgestemde belang van de groepsmaatschappij in overweging mogen nemen als een element in hun besluitvormingsproces;
 - o mag het belang van de Groepsmaatschappij zwaar laten wegen indien het bestuurslid dit in het belang van de Groep acht;
 - o heeft de verantwoordelijkheid om de belangen van de Groep en van de Groepsmaatschappij in het besluitvormingsproces tegen elkaar af te wegen
- Ervoor zorgen dat zakelijke beslissingen niet worden beïnvloed door belangenconflicten en daarom moeten de leden van de Raad:
 - o belangenconflicten die voortvloeien uit hun functie in de Raad van Bestuur proactief opsporen en openbaar maken, zoals vereist;
 - o vóór de aanvang van elke vergadering van de Raad van Bestuur elk reëel of potentieel belangenconflict bekend te maken, ongeacht of dit is ontstaan door een wijziging in hun persoonlijke aangelegenheden of door (voorgestelde of reële) ontwikkelingen binnen de Groep
 - o zich te onthouden van elke handeling die schadelijk kan worden geacht voor de groep/het groepsbedrijf waarvoor zij Bestuurslid zijn, met inbegrip van het niet deelnemen aan de discussie en de besluitvorming over het strijdige onderwerp
 - o alle nieuwe bestuursmandaten of andere mandaten (met inbegrip van liefdadigheids- of politieke mandaten) die zij voornemens zijn op te nemen, ter goedkeuring voorleggen aan de Raad, zelfs binnen de Groep of een entiteit die nauw verbonden is met de Groep via aandeelhoudersbelangen of als dienstverlener;
 - o niet deel te nemen aan de beoordeling of er al dan niet sprake is van een belangenconflict en, zo ja, hoe dit moet worden aangepakt, en kan eventueel worden verzocht de vergadering te verlaten om ervoor te zorgen dat aan deze eis wordt voldaan;
 - o de Groep/Groepsmaatschappij niet vertegenwoordigen in zaken met zichzelf of met een door hem vertegenwoordigde derde partij, tenzij hiervoor specifieke toestemming is verkregen.

Wat belangenconflicten op het niveau van de Bestuurders en het Uitvoerend management betreft, is er een specifieke rol weggelegd voor de bedrijfssecretarissen. Aangezien zij de vergaderingen van de directiecomités, de comités van de Raad van Bestuur en de vergaderingen van de Raad van Bestuur voorbereiden, bijstaan en notuleren, hebben zij een specifieke rol voor de identificatie, het beheer, de registratie en de rapportering van belangenconflicten. Zij moeten ook het bewustzijn rond belangenconflicten bevorderen terwijl zij hun taken uitvoeren, en dit door de voorzitter van het comité/de raad aan het begin van elke vergadering te laten vragen of een Groepsonderneming of een Bestuurder of een lid van het Uitvoerend management een belangenconflict heeft aan te geven, dat de secretaris dienovereenkomstig zal notuleren. Belangenconflicten die op het niveau van de Raad van Bestuur worden gemeld, moeten door de Secretaris van de Vennootschap worden gemeld aan de Compliance Officer van de respectieve Groepsmaatschappij, die ze zal registreren in het Belangenconflictenregister dat centraal wordt bijgehouden en bijgehouden door de afdeling Compliance.

8. HET BEHEER VAN BELANGENCONFLICTEN

In het algemeen zorgt de Groep ervoor dat de nodige maatregelen worden genomen (bijvoorbeeld informatiebarrières) om structurele belangenconflicten te voorkomen of te beheersen. De volgende regelingen zijn van toepassing:

8.1. REGELINGEN VOOR INTERN BESTUUR

8.1.1 Bestuur

De Raad zorgt er in zijn geheel voor dat er een beleid inzake belangenconflicten is, dat door de Raad wordt goedgekeurd, terwijl de uitvoerend bestuurders verantwoordelijk zijn voor het toezicht op de uitvoering en handhaving van beleidslijnen en procedures die erop gericht zijn feitelijke en potentiële belangenconflicten te onderkennen, te beheren en te beperken.

8.1.2 Scheiding van functies en verantwoordelijkheden

De Bank past een adequate scheiding toe van bedrijfsonderdelen en verantwoordelijkheden waartussen zich belangenconflicten kunnen voordoen, teneinde hun onafhankelijkheid te waarborgen.

Ook wordt een "three lines of defence"-model toegepast, dat de onafhankelijkheid van de controlefuncties, waaronder Compliance, Risk en Internal Audit, vereist.

De Bank heeft procedures ingevoerd die niet toestaan dat een en dezelfde persoon verschillende stadia van een

transactie uitvoert, of het nu gaat om een transactie met een klant, een transactie met een verkoper of de selectie van een uitbesteder.

8.1.3 Bestuur van het comite

Elk comité binnen de Groep neemt in zijn intern reglement de eis op dat rekening wordt gehouden met potentiële belangenconflicten bij het bepalen van de samenstelling van het comité, rekening houdend met de taken en verantwoordelijkheden van dat comité.

Voorts schrijft de taakomschrijving voor dat de leden van het comité potentiële belangenconflicten aan het begin van elke comitévergadering en op permanente basis aan de voorzitter bekend moeten maken en dat de voorzitter passende maatregelen moet nemen om dergelijke belangenconflicten te documenteren en te beheren. Belangenconflicten die tijdens dergelijke comitévergaderingen aan het licht komen, moeten worden meegedeeld aan compliance.

8.1.4 Jaarlijkse verklaring

Alle personeelsleden wordt verzocht bij hun indiensttreding en jaarlijks een attest in te dienen waaruit blijkt dat zij belangenconflicten hebben.

8.1.5 Personeelsbewustzijn

Bewustmaking inzake belangenconflicten wordt gewaarborgd door:

- Het beleid inzake belangenconflicten jaarlijks uit te rollen en verplicht aan alle personeelsleden toe te zenden.
- Belangenconflicten maken deel uit van de presentatie die Regulatory Compliance tijdens de introductie cursus aan nieuwe personeelsleden van de bank geeft.
- Jaarlijkse online opleiding via skillcast
- Kennisbulletins die door de Commissie aan alle personeelsleden zijn toegezonden om hen te herinneren aan hun verplichting inzake belangenconflicten

8.2. KADER VOOR BELANGENCONFLICTEN

8.2.1 Register van belangenconflicten

Alle potentiële en effectieve belangenconflicten binnen de Groep worden in kaart gebracht en geregistreerd in een centrale inventaris van potentiële belangenconflicten. Die inventaris wordt geactualiseerd in het licht van wijzigingen in de toepasselijke regelgeving, de organisatie van de Groep en/of de taken en verantwoordelijkheden van de operationele afdelingen binnen de Groep, de activiteiten/het dienstenaanbod van de Groep en voorgevallen incidenten.

8.2.2 Betrokkenheid van de naleving van de regelgeving

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

- i. Overwegen, tenzij het belangenconflict kan worden beperkt door de persoon met het conflict uit te sluiten van het besluitvormingsproces, of een materialiteitsbeoordeling moet worden uitgevoerd of niet, afhankelijk van de totale blootstelling en de potentiële impact van het belangenconflict. Indien de compliance van oordeel is dat verdere maatregelen vereist zijn, zal een materialiteitsbeoordeling worden uitgevoerd. Dit omvat een beoordeling van de mogelijke kwalitatieve en kwantitatieve nadelige gevolgen die het belangenconflict kan hebben voor de Groep of de klanten van de Groep. Deze beoordeling kan worden uitgevoerd in overeenstemming met de risicobeoordelingsmethode die in de hele Groep wordt gebruikt en zowel financiële als niet-financiële risico's bestrijkt. In het kader van de beoordeling wordt ook rekening gehouden met het potentiële reputatierisico.
- ii. Helpen bij het vaststellen van de maatregelen die moeten worden genomen om een vastgesteld belangenconflict doeltreffend te beheren.
- iii. Goedkeuring van de indiensttreding van nieuwe personeelsleden of van overplaatsing naar andere afdelingen binnen de Groep, ongeacht of een belangenconflict is vastgesteld op grond van een persoonlijke relatie of een externe zakelijke activiteit, bijvoorbeeld.
- iv. Het centrale register van belangenconflicten bijhouden.
- v. Jaarlijks verslag uitbrengen aan het Uitvoerend Comité en de Raad van Bestuur over belangenconflicten

8.3. OPERATIONELE REGELINGEN

De Groep implementeert verschillende systemen, controles, beleidslijnen en procedures om belangenconflicten te beheren, met inbegrip van, maar niet beperkt tot.

8.3.1 Algemeen beleid, procedures, systemen en controles

Informatiebelemmeringen

Toegang tot informatie wordt verleend op een "need-to-know"-basis; het delen van informatie door verschillende afdelingen of Betrokken Personen met betrekking tot een financiële situatie of transacties van een Klant kan leiden tot een belangenconflict. Daarom mogen de werknemers van de Groep geen vertrouwelijke informatie van de Klant bekendmaken of op ongepaste wijze gebruiken. Er bestaan doeltreffende controles om de uitwisseling van informatie te beheren tussen Relevante Personen die betrokken zijn bij activiteiten waarbij een risico op belangenconflicten bestaat. Dergelijke informatiebarrières omvatten de scheiding van gebouwen, personeel, rapportagelijnen, bestanden en IT-systemen.

Escalatieproces

De Groep past een escalatieproces voor belangenconflicten toe, waarbij elk personeelslid verantwoordelijk is voor het melden van persoonlijke belangenconflicten of belangenconflicten van een ander personeelslid, en andere verantwoordelijkheden afhankelijk van het niveau van anciënniteit, zoals beschreven in deel 7 van dit beleid.

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

Whistle-blowing

De Groep voorziet in passende kanalen via zijn klokkenluiderbeleid voor de melding/klokkenluidersregeling van belangenconflicten binnen de Groep, wanneer een personeelslid van mening is dat dit het passende kanaal is 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

Intragroep regelingen / overeenkomsten

Zowel MeDirect Bank (Malta) plc als MeDirect Bank S.A./N.V. maken deel uit van eenzelfde groep, maar kunnen verschillende belangen hebben terwijl zij samenwerken.

De Groep streeft er niettemin naar dat zaken tussen de Groepsentiteiten worden gedaan op een manier die situaties van belangenconflicten voorkomt of de belangen van beide partijen vrijwaart.

Er kunnen zich verschillende soorten belangenconflicten voordoen tussen de verschillende entiteiten van de Groep:

- a. Belangenconflicten in verband met de uitbesteding van activiteiten door de ene entiteit aan de andere.

De Belgische entiteit is op operationeel vlak bijzonder afhankelijk van haar moedervenootschap omwille van de diensten die deze laatste verleent. Die diensten zijn vastgelegd in een Service Level Agreement ("SLA") en een Staff Sharing Agreement ("SSA"). Deze grote afhankelijkheid creëert potentiële belangenconflicten die voortvloeien uit (onder andere):

- o De natuurlijke neiging van mensen om eerst de taken van hun eigen entiteit uit te voeren.
 - o De mogelijkheid om systemen te kiezen die geschikt zijn voor de activiteit van de ene entiteit maar niet / minder geschikt voor de andere.
 - o De mogelijkheid om de belangen van de ene onderneming te bevoordelen boven die van de andere.
 - o De mogelijkheid voor een partij om haar voorwaarden aan de andere partij op te leggen bij het opstellen van de SSA en de SLA
- b. Potentiële belangenconflicten als gevolg van de situatie "moederonderneming vs. dochteronderneming", met inbegrip van onder meer:
 - o garanties of leningen binnen de groep
 - o Intra-groep transacties van belangrijke activa
 - o Toewijzing van de risicolimieten van de Groep
 - o Rapporteringslijnen tussen entiteiten

De Groep heeft verschillende beleidslijnen voor het beheer van belangenconflicten binnen de Groep, namelijk de volgende:

- o Kader voor uitbesteding binnen de groep - specifiek bepalen dat de selectie van een groepsmaatschappij, in geval van uitbesteding binnen de groep, gebaseerd moet zijn op objectieve redenen en dat de regelingen op zakelijke basis moeten worden getroffen, en uitdrukkelijk de belangenconflicten regelen die een dergelijke uitbestedingsregeling met zich mee kan brengen.
- o Beleid inzake uitbesteding binnen de groep - met het oog op een gestructureerde aanpak voor het beheer van de diensten binnen de groep
- o Staff Sharing Agreement en Service Level Agreement bepalen de wijze waarop geschillen tussen MeDirect Bank (Malta) plc en MeDirect Bank S.A./N.V. onder de aandacht moeten worden gebracht, beheerd en gedocumenteerd.

Leningen en transacties

Transacties met Verbonden Partijen kunnen potentiële of feitelijke belangenconflicten met zich meebrengen en kunnen vragen doen rijzen over de vraag of dergelijke transacties stroken met de belangen van de Groep/Groepsentiteiten en hun klanten. De Groep beschikt over een beleid inzake Verbonden Partijen dat het volgende bepaalt:

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

Leveranciers en uitbestedingsactiviteiten

Een belangenconflict kan zich voordoen tijdens de interactie van de Groep met Verkopers wanneer, bijvoorbeeld, een personeelslid dat betrokken is bij het aankoop- of aanwervingsproces een nauwe band heeft met een bepaalde Verkoper. Er kan ook sprake zijn van een belangenconflict in het geval van een uitbestedingsregeling waarbij een personeelslid dat bij het project betrokken is, een nauwe band heeft (in welke vorm dan ook - familiebanden, aandeelhoudersrelatie enz.

De Groep heeft een aankoopbeleid en -procedure en een kader voor uitbesteding (zowel voor uitbesteding aan derden als binnen de Groep) en voert controles en procedures uit om deze interacties te beheren, met inbegrip van due diligence-vereisten, contractuele regelingen en een verplichting voor het personeel om zaken te melden die aanleiding kunnen geven tot een belangenconflict. Wanneer een verkoper/uitbesteder ook een klant of potentiële klant is van een onderneming van de Groep, streeft de Groep er bovendien naar deze relaties onafhankelijk en op zakelijke basis te beheren. Dit geldt ook voor consultants en aannemers.

Externe bedrijfsactiviteit

Een belangenconflict kan ontstaan wanneer een personeelslid betrokken is bij een andere activiteit dan het dienstverband met de Groep. De HR-procedures schrijven de goedkeuring voor van de externe zakelijke activiteiten van het personeelslid om onbeheersbare belangenconflicten of reputatieschade te voorkomen.

Personal Relationships at Work

In de meeste gevallen zal een persoonlijke relatie tussen personeelsleden het werk niet hinderen, maar een persoonlijke relatie kan nadelige gevolgen hebben voor de betrokken partijen, andere collega's of de bedrijfsefficiëntie negatief beïnvloeden. Persoonlijke relaties kunnen met name problematisch zijn wanneer er leden van hetzelfde team bij betrokken zijn of wanneer zij bestaan tussen een supervisor of manager en een ondergeschikte. Persoonlijke relaties op het werk zijn een legitieme zaak voor het management. De Groep heeft een beleid inzake persoonlijke relaties op het werk, dat erop gericht is de problemen aan te pakken die zich kunnen voordoen wanneer er een persoonlijke relatie is, zonder afbreuk te doen aan de privacyrechten van de werknemers.

Persoonlijke rekeningen

Door persoonlijke transacties kan een belangenconflict ontstaan tussen een personeelslid en de Groep/het bedrijf van de Groep en/of zijn klanten, vooral voor personeelsleden die toegang hebben tot vertrouwelijke informatie over transacties met klanten. De Groep heeft een beleid inzake transacties voor persoonlijke rekeningen dat een aantal verbodsbepalingen en meldingsvereisten met betrekking tot persoonlijke transacties bevat.

Geschenken en Entertainment

Een belangenconflict kan ontstaan wanneer een personeelslid een geschenk of vertier ontvangt of aanbiedt dat een ongepaste prikkel vormt voor een personeelslid. De Groep heeft een anti-omkopies- en corruptiebeleid dat bepaalt dat alle personeelsleden ervoor moeten zorgen dat het aanbieden, geven of ontvangen van geschenken, betalingen, uitnodigingen, vermaak en gastvrijheid gebeurt in overeenstemming met de ethische normen die men mag verwachten van een ijverig persoon in soortgelijke omstandigheden. Het bepaalt dat geschenken moeten worden gemeld en (in voorkomend geval) vooraf moeten worden goedgekeurd, en dat de goedkeuring onder meer gebaseerd moet zijn op de overweging van mogelijke belangenconflictsituaties.

Klachtenbeheer

De Groep heeft een beleid inzake de behandeling van klachten vastgesteld. De compliancefunctie wordt op de hoogte gebracht van alle klachten die worden ingediend en analyseert deze om klachten te identificeren die het gevolg zijn van slecht beheerde of bekendgemaakte belangenconflicten.

Beloningspraktijken

Er kan sprake zijn van een belangenconflict wanneer de beloningspraktijken van de Bank medewerkers ertoe zouden kunnen aanzetten te handelen in strijd met de belangen van de Bank en/of haar klanten, de hun toegewezen



verantwoordelijkheden, de toepasselijke wettelijke voorschriften of de Gedragscode van de Bank. De beloningspraktijken van de groep waarborgen dat er geen wezenlijke belangenconflicten ontstaan met betrekking tot de beloning van personeelsleden.

MiFID-gerelateerd

Zie bijlage 1 van het beleid voor specifieke MiFID-vereisten en -regelingen.

9. MELDEN VAN EEN BELANGENCONFLICT

Alle belangenconflicten moeten onmiddellijk worden gemeld aan de afdeling Regulatory Compliance. N.B. Dit is een aanvulling op de in 8.1.4 genoemde jaarlijkse verklaring.

Als een werknemer een belangenconflict opmerkt dat hem/haar niet rechtstreeks aangaat en hij/zij redelijkerwijs vermoedt dat dit niet is gemeld, moet hij/zij dit op vertrouwelijke basis bekendmaken door de hierboven beschreven procedure te volgen of door de klokken te luiden in overeenstemming met het klokkenluiderbeleid van de Groep.

10. NIET-NALEVING VAN HET BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN

Alle sancties van het HR-beleid van de Groep zijn van toepassing in geval van niet-naleving van dit beleid.

11. BIJHOUDEN VAN GEGEVENS OVER BELANGENCONFLICTEN

Het register van belangenconflicten wordt jaarlijks herzien en de informatie met betrekking tot de vermeldingen in het register wordt gedurende vijf jaar bewaard.

12. BELEIDSHERZIENING

Dit beleid zal, indien nodig, worden aangepast om ervoor te zorgen dat de activiteiten van de Groep blijven stroken met de beste praktijken.

Regulatory Compliance evalueert en beoordeelt de adequaatheid van dit beleid en, ten minste jaarlijks, rekening houdend met eventuele wijzigingen in de toepasselijke wetten, voorschriften, regels en praktijken, en bevestigt dat aan alle vereisten van het beleid is voldaan

13. CONTROLE OP DE DOELTREFFENDHEID VAN HET BELEID

De afdeling Compliance zal toezien op de naleving van dit beleid.

Jaarlijks zal een schriftelijk verslag worden voorgelegd aan het uitvoerend comité en de raad van bestuur, met het oog op toezicht.

Bestaande belangenconflicten die dringend moeten worden opgelost, worden door de afdeling Compliance op ad-hocbasis voorgelegd aan de ExCo van de Groepsmaatschappij

14. APPENDIX 1 – MIFID SPECIFIEK

8.4. ACHTERGROND

Belangenconflicten kunnen ontstaan bij het verlenen van Beleggingsdiensten en/of Aanvullende diensten of een combinatie van dergelijke diensten of op enige andere wijze, waarvan het bestaan de belangen van een cliënt kan schaden, overweegt de Groep, in overeenstemming met specifieke en passende criteria en procedures, of de relevante groepsmaatschappij of een Relevant Persoon, of een persoon die direct of indirect door zeggenschap met een groepsmaatschappij verbonden is, zich in een van de volgende situaties bevindt:

- een financieel voordeel kan behalen of een financieel verlies kan vermijden ten koste van een klant;
 - een belang heeft bij het resultaat van een voor de cliënt verrichte dienst of transactie, dat verschilt van het belang dat de cliënt bij dat resultaat heeft;
 - een financiële of andere drijfveer heeft om de belangen van een andere klant of groep van klanten te laten primeren op de belangen van de klant;
 - hetzelfde bedrijf uitoefent als de klant;
 - in verband met een aan de klant verleende dienst van een andere persoon dan de klant een inducement in de vorm van geld, goederen of diensten ontvangt of zal ontvangen, anders dan de standaardcommissie of vergoeding voor die dienst; en
- van een klant een inducement in de vorm van geld, goederen of diensten ontvangt of zal ontvangen in verband met een dienst die zal worden verleend of reeds is verleend

8.5. ORGANISATORISCHE REGELINGEN

De in punt 7.1 van dit beleid beschreven regelingen gelden ook voor en zijn van toepassing op MiFID-belangenconflicten, net als op elk ander type belangenconflict.

8.6. OPERATIONELE REGELINGEN

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

Vertrouwelijkheid

De Groep respecteert de vertrouwelijkheid van de klanteninformatie door een "need to know"-benadering te hanteren, waarbij de toegang tot klanteninformatie wordt beperkt tot de Relevante Personen die dergelijke informatie nodig hebben om hun verantwoordelijkheden uit te voeren. Bovendien is de Groep gebonden aan de toepasselijke wet- en regelgeving betreffende de behandeling en verwerking van klanteninformatie en het voorkomen van marktmisbruik.

De bovengenoemde geheimhoudingsplicht blijft ook gelden nadat een werknemer niet langer in dienst is van een onderneming van de Groep, en elke werknemer moet een geheimhoudingsovereenkomst ondertekenen bij indiensttreding bij een onderneming van de Groep.

Behandelingen van klantenorders

Een belangenconflict kan ontstaan wanneer een personeelslid een order van een klant ontvangt, doorgeeft, uitvoert of op een andere manier behandelt. Om dergelijke belangenconflicten te beheersen en aldus de belangen van de klant te beschermen, heeft MeDirect een beleid inzake de handel in persoonlijke rekeningen van de groep ingevoerd, dat het personeel verplicht om eerlijk, billijk en professioneel te handelen in het belang van de klant en dat ongepast gedrag van de handelaren van de bank verbiedt, zoals het "front-runnen" van orders van klanten.

Inducties

De Groep heeft duidelijke richtlijnen betreffende het ontvangen van inducements bij het verlenen van beleggingsdiensten aan zijn klanten om ervoor te zorgen dat hij eerlijk, billijk en professioneel handelt in het beste belang van zijn klanten, die zijn vastgelegd in het Inducementsbeleid van de Groep. Als gevolg hiervan:

- Klanten zullen op transparante wijze worden geïnformeerd over het bestaan en de betaling van inducements, en dergelijke inducements zullen naar behoren aan klanten worden bekendgemaakt in het kader van de specifieke rapportage die zij van de Groep ontvangen.
- Alle fondsen worden gelijk behandeld en er is geen financiële stimulans om het ene product boven het andere te verkopen.
- De waargenomen retrocessies zullen worden geanalyseerd en aanvaardbaar worden geacht indien zij in overeenstemming zijn met de marktpraktijken, d.w.z. indien zij bedoeld zijn om de kwaliteit van de betrokken dienst aan de klant te verbeteren.
- Het beleid van de Bank inzake goedkeuring en herziening van producten en diensten 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 diensten op het gebied van discretionair portfeuillebeheer.

Beleggingsonderzoek

Een belangenconflict kan ontstaan bij de productie en verspreiding van onderzoek op beleggingsgebied. Hoewel de Groep geen onderzoek op beleggingsgebied produceert, ontvangt of koopt, heeft hij niettemin een beleid inzake inducements ingevoerd, waarin de vereisten voor dergelijk onderzoek op beleggingsgebied zijn vastgelegd voor het geval dat.

Beloningspraktijken

Het belonings- en incentivesysteem van de Groep voorziet niet in een rechtstreeks verband tussen de beloning van de personeelsleden die zich hoofdzakelijk bezighouden met beleggings- en/of nevenactiviteiten. De voor de personeelsleden toegepaste beloningspraktijken voorzien evenmin in specifieke stimulansen om een specifiek financieel instrument boven een ander instrument voor te stellen, erop in te schrijven of advies te verlenen, hetgeen ten koste zou gaan van de belangen van de cliënten. Er kunnen stimulansen bestaan, maar deze moeten worden geformuleerd in algemene volumes en/of doelstellingen, die op geen enkele wijze afbreuk doen aan de belangen van de cliënten.

In dit verband heeft de Groep een bezoldigingsbeleid opgesteld, dat meer details en richtsnoeren geeft over de bezoldiging van de personeelsleden.

Verdeling van effecten

Als onderdeel van de diensten die zij aanbiedt, kan een onderneming van de Groep optreden als sponsor en/of onderschrijver van effectenaanbiedingen op de primaire markt. Het kan ook voorkomen dat de emittent een krediet

verkrijgt van een onderneming van de Groep. In dergelijke scenario's kan zich een belangenconflict voordoen. Een belangenconflict kan ook ontstaan in het kader van het prijsbepalingsproces. Dit kan de entiteit ertoe aanzetten om tegen de belangen van de beleggers in te handelen, omdat zij er belang bij heeft dat de emissie succesvol verloopt..

Wanneer een groepsmaatschappij haar eigen financiële instrumenten aan haar eigen cliënten aanbiedt, met inbegrip van depositohouders, treft, implementeert en handhaaft de groep duidelijke en doeltreffende regelingen voor de vaststelling, voorkoming of beheersing van de potentiële belangenconflicten die zich in verband met dit soort activiteiten kunnen voordoen.

De Groep beschikt over een beleid inzake groepssponsoring, financiële bemiddeling, plaatsing en overneming, dat in elk van de bovengenoemde scenario's in werking treedt.

8.7. BEKENDMAKING VAN NIET-BEHEERSBARE MIFID-BELANGENCONFLICTEN

Indien de organisatorische of administratieve regelingen die de groep heeft getroffen om te voorkomen dat belangenconflicten uit hoofde van de MiFID de belangen van haar cliënten schaden, ontoereikend zijn om redelijkerwijs te mogen aannemen dat het risico dat de belangen van de cliënt worden geschaad, zal worden voorkomen, zal de groep de cliënt op duidelijke wijze in kennis stellen van de algemene aard en/of bronnen van het MiFID-belangenconflict en van de stappen die zijn ondernomen om deze risico's te beperken, alvorens in zijn naam zaken te doen.

De bekendmaking 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 moet vooraf worden goedgekeurd door de afdeling Compliance. Deze openbaarmaking moet:

- worden gemaakt in een duurzaam medium;
- voldoende gedetailleerd zijn, rekening houdend met de aard van de cliënt, om deze in staat te stellen met kennis van zaken een beslissing te nemen met betrekking tot de dienst in het kader waarvan het MiFID-belangenconflict zich voordoet;
- duidelijk stellen dat de organisatorische en administratieve regelingen die de betrokken groep heeft getroffen om deze MiFID-COI te voorkomen of te beheren, niet volstaan om redelijkerwijs te mogen aannemen dat de risico's op schade aan de belangen van de cliënt zullen worden voorkomen; en
- de mogelijkheid te schetsen voor zowel de klant als de Groep om niet door te gaan met de transactie / verlening van Ondersteunende Diensten, indien een dergelijke beslissing de risico's verbonden aan een dergelijk belangenconflict (gedeeltelijk) zou verminderen.

8.8. BEKENDMAKING VAN EEN SAMENVATTING VAN HET BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN

Elke Groepsmaatschappij verstrekt haar (potentiële) Klanten tijdig vóór de verlening van Beleggingsdiensten of Aanvullende Diensten een beschrijving, die in beknopte vorm kan worden verstrekt, van haar beleid inzake belangenconflicten. Op verzoek van de Cliënt verstrekt de Groepsmaatschappij nadere bijzonderheden over het beleid inzake belangenconflicten. Deze informatie wordt verstrekt op een Duurzame drager. De groepsmaatschappij stelt haar klanten tijdig in kennis van elke wezenlijke wijziging in het beleid inzake belangenconflicten die van belang is voor een dienst die de onderneming aan die klant verleent.

Deze samenvatting, evenals het Beleid zelf en, meer in het algemeen, elke mededeling van de Bank met betrekking tot het Beleid in het kader van de MiFID II-regelgeving, worden louter ter informatie ter beschikking gesteld van de klanten van de Bank. Zij vormen geen contractueel document tussen de Bank en haar klanten en scheppen derhalve geen bijzondere rechten voor laatstgenoemden ten opzichte van de Bank