



Beleid inzake belangenconflicten van de Groep

Inhoudstafel

1	Scope.....	3
2	Definities.....	3
3	Wat is een Belangenconflict?.....	6
4	Soorten belangenconflicten	7
5	Materialiteit	8
6	Aanpak van belangenconflicten	8
7	Verantwoordelijkheden van de werknemer	9
7.1	Alle personeelsleden	9
7.2	Afdelingshoofden.....	10
7.3	Uitvoerend Management.....	11
7.4	Bestuursleden.....	11
8	Het beheer van belangenconflicten.....	13
8.1	Regelingen voor intern bestuur	13
8.1.1	Bestuur	13
8.1.2	Scheiding van functies en verantwoordelijkheden	13
8.1.3	Bestuur van het comité.....	14
8.1.4	Jaarlijkse verklaring	14
8.1.5	Personeelsbewustzijn	14
8.2	Kader voor belangenconflicten	14
8.2.1	Register van belangenconflicten.....	14
8.2.2	Betrokkenheid van de Compliancefunctie	15
8.3	Operationele regelingen	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	Melden van een belangenconflict.....	20
10	Niet-naleving van het beleid inzake belangenconflicten	21
11	Bijhouden van gegevens over belangenconflicten	21

12	Beleidsherziening	21
13	Controle op de doeltreffendheid van het beleid	21
	Appendix 1: MiFID-specifiek.....	22
	Achtergrond	22
	Organisatorische regelingen.....	22
	Operationele regelingen	22
	Bekendmaking van niet-beheersbare MIFID-belangenconflicten.....	25
	Bekendmaking van een samenvatting van het beleid inzake	25
	belangenconflicten	25

Goedkeuring

Dit document is eigendom van de Chief Compliance Officer Malta en Head of Compliance Belgium en de verantwoordelijkheid voor goedkeuring ligt bij de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Board Risk Committee.

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 “Groepsmaatschappij” 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 naar 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 verbonden 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:

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.

Term	Definitie
Nauwe ondersteunende diensten	In de context van beleggingsdiensten, een van de volgende diensten: • Bewaarneming en administratie van financiële instrumenten voor rekening van cliënten, met inbegrip van bewaarneming en daarmee samenhangende diensten zoals contanten- 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	• 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	• 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	Chief Compliance Officer Malta en Head of Compliance Belgium

Belangenconflict	Een belangenconflict is een situatie waarin één of meerdere 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 hem 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 onlineberichtensysteem van de Bank wordt verstuurd.
Uitvoerend Management	Leden van het Directiecomité (EXCO) van MeDirect Bank (Malta) plc of MeDirect Bank S.A./N.V.
Familielid	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 Incentivebeleid van de Groep.
Nepotisme	Dit is het bevoordelen van familieleden of vrienden, vaak door hen jobs of kansen te geven die ze mogelijk niet verdienen op basis van verdienste.
Transactie met verbonden partijen	Heeft dezelfde definitie als in het beleid inzake verbonden partijen van de Groep.
Relevante personen	Personen die een wezenlijke invloed kunnen hebben op de dienstverlening en/of het gedrag van de onderneming,

	waaronder personen die in de front-office met klanten te maken hebben, verkoopmedewerkers en/of andere medewerkers die indirect betrokken zijn bij het verlenen van beleggings- en/of nevendiensten en van wie de vergoeding ongepaste incentives kan geven om tegen de belangen van hun klanten in te handelen. Dit omvat personen die toezicht houden op het verkooppersoneel (zoals lijnmanagers) die gestimuleerd kunnen worden om verkooppersoneel onder druk te zetten, of financiële analisten wiens literatuur door verkooppersoneel kan worden gebruikt om klanten aan te zetten tot het nemen van beleggingsbeslissingen. Andere voorbeelden van “relevante personen” zijn personen die betrokken zijn bij klachtenbehandeling, schadeafhandeling, klantenbinding en productontwerp en -ontwikkeling. Onder relevante personen vallen ook verbonden vertegenwoordigers van de onderneming.
Personeelslid	Elke persoon die een rechtstreekse arbeidsovereenkomst met de Groep heeft, met inbegrip van de niet-uitvoerende bestuurders van de Groep of van een Groepsmaatschappij.

3 Wat is een Belangenconflict?

Een belangenconflict is een situatie waarin één of meerdere 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 één of meerdere van de volgende situaties:

- De Groep en/of een personeelslid verzuimt een zorg-, vertrouwens- of loyaliteitsplicht na te komen tegenover een andere persoon of entiteit, zoals een klant of een Groepsmaatschappij;
- Het beroepsoordeel en de objectiviteit van een personeelslid komt in het gedrang en/of vormt een belemmering 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:

1. de levering van producten en diensten aan klanten en/of;
 2. andere niet-klantgerelateerde activiteiten (bv. relaties met leveranciers);
- De Groep en/of een personeelslid voldoet niet 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 (doorlopend, 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). 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 Groepsmaatschappij) 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 (zoals “nepotisme”) 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 op MiFID-vlak.

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 het EXCO en/of senior management met een verkoper/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 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 Groepsmaatschappij, haar aandeelhouders of andere belanghebbenden (verkopers, uitbesteders, enz.) door de identificatie, de 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, als 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 na te leven;
- integer te handelen, en een goed beoordelingsvermogen en een grote discretie aan de dag te leggen;
- te 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;
- potentiële, 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 te 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 terug te trekken 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 toezichthoudende, ondergeschikte of controlerende relatie (die invloed heeft op de arbeidsvoorwaarden) te bevinden met nauw verwante personen, met inbegrip van familieleden of naaste persoonlijke relaties;
- werkgerelateerde informatie te beheren op basis van de "need to know"-beginselen;
- alle zorgwekkende kwesties voor te leggen 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 in te vullen;
- persoonlijke transacties uit te voeren op een manier die niet in strijd is met de verplichtingen van de Groep.

7.2 Afdelingshoofden

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 te trachten belangenconflictsituaties te onderkennen, te voorkomen of te beheren (wanneer preventie niet mogelijk is), ook in verband met lopende activiteiten;
- te bepalen (zo nodig met de hulp van Compliance) welke maatregelen moeten worden genomen indien een belangenconflict wordt vastgesteld, en ervoor te 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 bevorderen en aanmoedigen;
- 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 bewustmaken van het feit dat zij regelmatig opleiding volgen, zowel bij de introductie als in de vorm van opfriscursussen, en de naleving daarvan bevorderen;
- een cultuur van zelfrapportageverplichtingen voor personeelsleden bevorderen (bv. jaarlijkse attestering ...).

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;
- Als regel handelen in het beste belang van de Groep en/of de Groepsmaatschappij die zij vertegenwoordigen en ervoor zorgen dat er procedures zijn, zodat transacties binnen de Groep of tussen Groepsentiteiten in het algemeen alleen op zakelijke basis worden verricht, tenzij de plaatselijke wet- en regelgeving dat verbiedt. In deze context geldt het volgende:
 - Een lid van de Raad van Bestuur mag het afgestemde belang van de Groepsmaatschappij in overweging nemen als een element in hun

- besluitvormingsproces;
- Een lid van de Raad van Bestuur mag het belang van de Groepsmaatschappij zwaar laten wegen als het bestuurslid dit in het belang van de Groep acht;
 - Een lid van de Raad van Bestuur 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:
 - belangenconflicten die voortvloeien uit hun functie in de Raad van Bestuur proactief opsporen en openbaar maken, zoals vereist;
 - vóór de aanvang van elke vergadering van de Raad van Bestuur elk reëel of potentieel belangenconflict bekendmaken, ongeacht of dit is ontstaan door een wijziging in hun persoonlijke aangelegenheden of door (voorgestelde of reële) ontwikkelingen binnen de Groep;
 - zich 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;
 - ervoor zorgen dat alle externe mandaten worden gemeld en goedgekeurd in overeenstemming met het vastgestelde beleid;
 - niet deelnemen aan de beoordeling of er al dan niet sprake is van een belangenconflict en, zo ja, hoe dit moet worden aangepakt, en kunnen ze eventueel worden verzocht de vergadering te verlaten om ervoor te zorgen dat aan deze eis wordt voldaan;
 - de Groep/Groepsmaatschappij niet vertegenwoordigen in zaken met zichzelf of met een door hen 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 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 Groepsmaatschappij 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 bedrijfssecretaris worden gemeld aan de Compliance Officer van de respectievelijke Groepsmaatschappij, die ze zal registreren in het register voor belangenconflicten 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 uitvoerende 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, om 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. Dit houdt in dat er afzonderlijk toezicht wordt gehouden op relevante personen wiens belangrijkste taken bestaan uit het uitvoeren van activiteiten namens of het verlenen van diensten aan klanten wiens belangen tegenstrijdig kunnen zijn, of die anderszins verschillende belangen vertegenwoordigen die tegenstrijdig kunnen zijn, met inbegrip van die van de Bank.

Daarnaast heeft de Bank 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 comité

Elk comité binnen de Groep neemt in zijn intern reglement de eis op dat er 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 medegedeeld 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 naar alle personeelsleden te sturen;
- Het feit dat belangenconflicten deel uitmaken van de presentatie die Regulatory Compliance tijdens de introductie cursus aan nieuwe personeelsleden van de bank geeft;
- Jaarlijkse onlineopleiding 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 Compliancefunctie

De Compliance-afdeling 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 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. Goedkeuren van de indiensttreding van nieuwe personeelsleden of van een 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 directiecomité 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 moedervennootschap 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):

- De natuurlijke neiging van mensen om eerst de taken van hun eigen entiteit uit te voeren;
- De mogelijkheid om systemen te kiezen die geschikt zijn voor de activiteit van de ene entiteit maar niet/minder geschikt voor de andere;
- De mogelijkheid om de belangen van de ene onderneming te bevoordelen boven die van de andere;
- 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:

- Garanties of leningen binnen de groep;
- Transacties van belangrijke activa binnen de groep;
- Toewijzing van de risicolimieten van de Groep;
- Rapporteringslijnen tussen entiteiten.

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

- Kader voor uitbesteding binnen de groep, waarin specifiek wordt gesteld 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 waarin uitdrukkelijk wordt ingegaan op de belangenconflicten die een dergelijke uitbestedingsregeling met zich mee kunnen brengen;
- Beleid inzake uitbesteding binnen de groep, met het oog op een gestructureerde aanpak voor het beheer van de diensten binnen de groep;
- 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 zorgt ervoor dat beslissingen over het verstrekken van leningen en het aangaan van andere transacties met bestuurders die deel uitmaken van het bestuur en hun verbonden partijen objectief worden genomen, zonder ongepaste beïnvloeding door belangenconflicten en als algemeen principe worden uitgevoerd op zakelijke basis.

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 geven 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, bv. familiebanden, aandeelhoudersrelatie enz.) met de entiteit waaraan de activiteit wordt uitbesteed.

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 verplichten de goedkeuring van de externe zakelijke activiteiten 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 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/een Groepsmaatschappij 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.

De Compliancefunctie zorgt ervoor dat (relevante) personeelsleden geen persoonlijke transactie aangaan die aan ten minste een van de volgende criteria voldoen:

- (a) de persoon is niet toegestaan om die aan te gaan op grond van Verordening (EU) nr. 596/2014;
- (b) er is sprake van misbruik of ongeoorloofde bekendmaking van die vertrouwelijke informatie;
- (c) het is in strijd of kan in strijd zijn met een verplichting van de beleggingsonderneming op grond van Richtlijn 2014/65/EU.

Er wordt specifieke aandacht besteed aan relevante personeelstransacties.

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-omkopings- 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 en in het bijzonder van relevante personen.

De Compliancefunctie houdt toezicht op de naleving van de principes van een goed beloningsbeleid en zal zich specifiek richten op de beloning van relevante personen.

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 Compliance. N.B. Dit is een aanvulling op de in 8.1.4 genoemde jaarlijkse verklaring.

Belangenconflicten kunnen per e-mail worden gemeld aan de Chief Compliance Officer Malta en Head of Compliance België en moeten het volgende bevatten:

Details van het belangenconflict;

- Details van de betrokken partijen;
- Of het een potentieel of bestaand conflict is
 - in het geval van bestaande belangenconflicten: welke maatregelen zijn genomen om dergelijke belangenconflicten te behandelen;
 - in het geval van potentiële belangenconflicten: welke preventiemaatregelen zijn genomen;
- In het geval van MiFID-conflicten, als deze niet worden beheerd, hoe de klanten worden geïnformeerd.

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 klokkenluidersbeleid 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.

De Compliancefunctie 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 Compliancefunctie zal toezien op de naleving van dit beleid.

Jaarlijks zal een schriftelijk verslag worden voorgelegd aan het Directiecomité en de Raad van Bestuur, met het oog op toezicht.

Bestaande belangenconflicten die dringend moeten worden opgelost, worden door de afdeling Compliance op ad-hoc-basis voorgelegd aan het Directiecomité van de Groepsmaatschappij.

Appendix 1: MiFID-specifiek

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. Hierbij 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;
- dezelfde activiteit 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.

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.

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 bij 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.

Inducements

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

- 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 als 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, vooral als deze 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 portefeuillebeheer.

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 het niettemin een beleid inzake inducements ingevoerd. Hierin zijn de vereisten voor dergelijk onderzoek op beleggingsgebied 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 Groepsmaatschappij optreden als sponsor en/of onderschrijver van effectenaanbiedingen op de primaire markt. Het kan ook voorkomen dat de emittent een krediet verkrijgt van een Groepsmaatschappij. 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.

Voorlopig biedt MeDirect Bank MT geen sponsoring en/of overneming aan. MeDirect Bank MT treedt op als financieel intermediair met betrekking tot emissies op de primaire markt van de Malta Stock Exchange.

Deelname aan nieuwe emissies wordt goedgekeurd door het Group Investment Services en Commercial Committee, zoals vastgelegd in het respectieve mandaat. Adviesdiensten worden niet verleend in het kader van nieuwe emissies op de primaire markt.

Wanneer een Groepsmaatschappij haar eigen financiële instrumenten aan haar eigen klanten 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.

Bekendmaking van niet-beheersbare MiFID-belangenconflicten

Als de organisatorische of administratieve regelingen die de Groep heeft getroffen om te voorkomen dat MiFID-belangenconflicten de belangen van haar klanten schaden, ontoereikend zijn om redelijkerwijs te garanderen dat risico's op schade aan de belangen van de klant worden voorkomen, maakt de Groep de algemene aard en/of bronnen van het MiFID-belangenconflict en de stappen die zijn genomen om deze risico's te beperken duidelijk aan de klant bekend, 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 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.

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 daarom geen bijzondere rechten voor laatstgenoemden ten opzichte van de Bank.