

BELEID VOOR PREVENTIE EN BEHEER VAN BELANGENCONFLICTEN

1 INLEIDING

De activiteit van een financiële instelling wordt gekenmerkt door de samenloop van verschillende belangen, die vaak parallel lopen, maar ook uiteenlopen of tegenstrijdig zijn. Dit kan aanleiding geven tot belangenconflicten tussen:

- de aandeelhouders en de instelling;
- de bestuurders en de instelling;
- de medewerkers en de instelling, en bij uitbreiding de klanten van de instelling;
- de instelling en haar klanten;
- de klanten onder elkaar;
- de instelling en haar (interne of externe) dienstverleners;
- de instelling en haar moederonderneming, dochteronderneming of een andere verbonden onderneming in het kader van intra-groep-transacties.

Om te voorkomen dat interne en externe belangenconflicten de belangen van de instelling en/of haar klanten schaden, wordt een beleid inzake belangenconflicten opgesteld. Het doel is belangenconflicten op te sporen en te beheren of, indien redelijkerwijs niet mogelijk is belangenconflicten te beheren zonder de belangen van klanten te schaden, passende informatie aan klanten te verstrekken.

Het beleid van de instelling inzake het voorkomen en beheren van belangenconflicten wordt vastgesteld in overeenstemming met de gedragsregels die in de toepasselijke regelgeving en door de bevoegde autoriteiten zijn vastgelegd.

Daarbij worden de volgende aspecten in aanmerking genomen:

- de factoren die aanleiding kunnen geven tot belangenconflicten tussen medewerkers, instellingen of klanten bij het verstrekken van diensten;
- het deel uitmaken van een groep;
- de factoren die aanleiding kunnen geven tot de identificatie van situaties die belangenconflicten (kunnen) doen ontstaan;
- de toe te passen maatregelen (procedures) om die belangenconflicten te beheren;
- de informatie aan de klanten bij een risico op belangenconflicten dat niet met organisatorische maatregelen kan worden beheerd;
- het bijhouden van een belangenconflictenregister.

De **middelen** voor het beheer van belangenconflicten variëren naar gelang van de aard, de omvang en de activiteit van de instelling.

2 DOEL VAN HET BELEID

Met dit beleid wil Beobank NV/SA (hierna “**de Bank**” genoemd), dochteronderneming van de groep Credit Mutuel, een beleid ontwikkelen voor de preventie en het beheer van belangenconflicten, dat in overeenstemming is met de bepalingen van de Bankwet inzake belangenconflicten (art.21, § 1 e.v.), de Franse wet (bekend onder de naam “loi Sapin 2) inzake de bestrijding van omkoping, en de richtsnoeren van de Europese Bankautoriteit inzake uitbesteding.

De Bank heeft ervoor gekozen deze vereisten toe te passen op alle producten en diensten die zij aan haar klanten aanbiedt, en op alle relaties die zij onderhoudt met de partijen bedoeld in de eerste alinea van het vorige hoofdstuk.

Op die manier zal de Bank steeds handelen op een eerlijke, billijke en professionele manier die in het belang is van haar klanten.

Dit beleid heeft ook tot doel om alle medewerkers van de Bank te informeren zodat zij gemakkelijk situaties kunnen herkennen die tot een belangenconflict zouden kunnen leiden, in staat zijn om zulke situaties te voorkomen en, indien nodig, te melden volgens het in dit beleid beschreven proces.

Een algemene beschrijving van dit beleid wordt aan de klanten meegedeeld via het Algemeen Reglement der Verrichtingen van de Bank.

3 IDENTIFICATIE, BEHEER EN PREVENTIE VAN BELANGENCONFLICTEN

3.1. DEFINITIE VAN BELANGENCONFLICTEN

Een belangenconflict is een conflict dat optreedt wanneer twee of meer personen of entiteiten tegenstrijdige belangen hebben die de klant een verlies of een nadeel kunnen berokkenen.

In de zin van dit beleid kunnen er tegenstrijdige belangen zijn tussen de belangen van:

- de Bank;
- de groep waartoe de Bank behoort, namelijk Crédit Mutuel,
- bepaalde met de Bank verbonden personen¹;
- dienstverleners van de Bank, intern of extern aan de Groep Credit Mutuel en
- één of meer klanten; hetzij tussen
- klanten onderling.

Die belangenconflicten kunnen opduiken bij de dienstverlening aan de klanten, en hun belangen schaden of de belangen van sommige andere klanten bevoordelen.

Aangezien de Bank deel uitmaakt van een groep, wordt bijzondere aandacht besteed aan eventuele belangenconflicten die voortvloeien uit de structuur en activiteiten van andere leden van de groep.

De belangenconflicten kunnen allerlei vormen aannemen. Het kan bijvoorbeeld gaan om reële belangenconflicten tussen de verplichtingen en/of de belangen die op het spel staan. Ze kunnen ook de vorm aannemen van potentiële, toekomstige belangenconflicten of zich voordoen in omstandigheden die een conflict doen vermoeden.

Louter het feit dat de Bank of een ermee verbonden persoon rechtstreeks of onrechtstreeks voordeel kan halen uit een specifieke situatie is niet voldoende om een belangenconflict te doen ontstaan in de zin van dit beleid als er tegelijkertijd geen potentieel risico is dat de klant wordt benadeeld.

¹ Met “met de Bank verbonden personen” wordt bedoeld: de bestuurders en leidinggevenden van de Bank, de personen die de controle uitoefenen, haar personeelsleden, een natuurlijke persoon die zijn diensten ter beschikking stelt van de Bank, onder haar toezicht staat en deelneemt aan haar levering van producten of diensten, en ten slotte een natuurlijke persoon die krachtens een uitbestedingsovereenkomst rechtstreeks deelneemt aan de uitvoering van diensten voor de behoeften van de Bank.

3.2. IDENTIFICATIE VAN (POTENTIËLE) BELANGENCONFLICTEN

Teneinde de (potentiële) belangenconflicten te identificeren werd rekening gehouden met verschillende situaties om te beoordelen of de Bank of een ermee verbonden persoon:

- een financiële winst kan boeken of een financieel verlies kan vermijden ten koste van de klant;
- belang heeft bij het resultaat van een aan de klant verleende dienst of van een transactie voor zijn rekening die verschilt van het belang van de klant bij dit resultaat;
- om financiële of andere redenen wordt aangemoedigd om de belangen van een klant of klantengroep te bevoordelen ten opzichte van de belangen van de betrokken klant;
- dezelfde beroepsactiviteit als de klant heeft;
- van een andere persoon dan de klant een voordeel ontvangt of zal ontvangen voor de aan de klant verleende dienst, in de vorm van diensten of in de vorm van monetaire of niet-monetaire voordelen.

De Bank identificeerde en evalueerde verschillende potentiële belangenconflicten die uit de voorgaande situaties voortvloeien. Die zijn opgenomen in de Cartografie van de potentiële belangenconflicten (hierna de '**Cartografie**' genoemd).

De Cartografie bevat:

- concrete situaties waarin een belangenconflict kan opduiken;
- departementen die betrokken kunnen zijn bij een belangenconflict;
- de bestaande preventieve, opsporings- en corrigerende maatregelen;
- het residuele risico (d.w.z. het risico dat overblijft na het nemen van de hierboven genoemde maatregelen);
- de noodzaak om de klant al dan niet in te lichten over het belangenconflict.

De Cartografie wordt door Compliance minstens eenmaal per jaar herzien en telkens wanneer er nieuwe potentiële belangenconflicten worden vastgesteld, bijvoorbeeld bij het op de markt brengen van nieuwe producten/diensten, veranderingen in de organisatie, klachten of wijzigingen in de reglementering. Indien nodig zal ook het beleid rond het beheer van belangenconflicten bijgewerkt worden.

In het kader van de jaarlijkse herziening wordt de Cartografie door het departement Compliance aangevuld op basis van de informatie die de verschillende departementen hebben meegedeeld.

3.3. PREVENTIE EN BEHEER VAN BELANGENCONFLICTEN

Om te voorkomen dat de in de Cartografie opgesomde potentiële belangenconflicten zich voordoen, voerde de Bank maatregelen in die bestemd zijn om de negatieve impact van eventuele belangenconflicten voor de klant te voorkomen of te beperken, zoals bijvoorbeeld:

- duidelijke verkoopprocedures en opleidingsprogramma's om een loyale, billijke en professionele behandeling van de klant te verzekeren;
- een procedure voor de goedkeuring en de controle van nieuwe producten;
- een procedure voor de bescherming van gegevens;
- een procedure over de uitoefening van externe functies door de leiders;
- een gedragscode die inventariseert welke verplichtingen en gedragsregels verwacht worden van de medewerkers (relevantie van adviezen, activiteiten buiten de Bank, mandaten op de rekeningen van klanten, persoonlijke transacties, leningen aan bestuurders...);
- een procedure met betrekking tot 'Geschenken en voordelen';

- een beleid over 'Inducements';
- een procedure over marktmisbruik;
- een procedure voor het melden van compliance risico's (Whistleblowing);
- een procedure voor het beheer van de overeenkomsten met dienstverleners;
- de oprichting van een remuneratiecomité en de ontwikkeling van een gedegen beloningsbeleid.

Deze maatregelen werden in de Cartografie van de belangenconflicten geformaliseerd. Het departement Compliance geeft advies aan de verschillende operationele departementen over de toepasbaarheid van de verschillende maatregelen.

Het departement Compliance vergewist zich ervan dat de verschillende maatregelen worden toegepast en doeltreffend zijn om te garanderen dat het potentiële risico voor de klant beperkt blijft.

De methodologie die de Bank volgt voor het beheer van mogelijke belangenconflicten verschilt naargelang ze zich voordoen tussen de Bank (of een ermee verbonden persoon of dienstverlener) en de klanten of tussen de klanten onderling.

3.3.1. Belangenconflict tussen de Bank, een entiteit van de groep of een ermee verbonden persoon en de klanten

Als er een belangenconflict optreedt tussen de Bank, een entiteit van de groep of een ermee verbonden persoon en de klanten, dient het belang van de klant altijd voorrang te krijgen op dat van de Bank, de groep of de ermee verbonden persoon. De Bank zal er dus op toezien dat de belangen van de klant voorrang krijgen bij het verlenen van om het even welke dienst (bv. diensten met betrekking tot financiële instrumenten).

Die voorrang van de belangen van de klant houdt dan ook in dat bepaalde functies met de nodige onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid dienen te worden uitgeoefend.

3.3.2. Belangenconflict tussen de klanten onderling

Als zich een belangenconflict voordoet tussen klanten onderling, zal de Bank via een evenredigheidsanalyse het door elk van de betrokken klanten geleden nadeel onderzoeken en beoordelen om dit belangenconflict zo efficiënt mogelijk op te lossen.

De klant wordt in elk geval rechtvaardig behandeld zonder dat er aan de ene klant bijzondere voordelen worden toegekend ten koste van de andere. Alle personeelsleden van de Bank moeten hun functie eerlijk, zorgvuldig en loyaal uitoefenen, in overeenstemming met de deontologische regels die de Bank moet naleven.

3.3.3. Belangenconflicten in verband met de uitbestedingsregeling

Als Beobank een beroep doet op de diensten van een dienstverlener omdat er geen bestaand contract voor bestaat, zal zij, voor zover mogelijk, gebruik maken van concurrerende aanbestedingen/analyses (aanbesteding, bestek, enz.) om de risico's te beheersen.

Voor kritieke en belangrijke functies vergewist Beobank zich ervan dat de dienstverleners beschikken over de commerciële reputatie, passende en voldoende capaciteit, deskundigheid, capaciteit, middelen (met inbegrip van personele, IT-en financiële middelen), organisatiestructuur

en, indien van toepassing, goedkeuring(en) of registratie(s) van regelgevende instanties die nodig zijn om de kritieke en belangrijke functie op betrouwbare en professionele wijze uit te voeren, zodat zij gedurende de hele looptijd van het contract/project aan haar verplichtingen kan voldoen.

Wanneer uitbesteding aanleiding geeft tot wezenlijke belangenconflicten in de zin van de EBA-richtsnoeren inzake uitbesteding, zal Beobank de nodige stappen ondernemen om die conflicten te beheersen (herziening van het contract, beëindiging van het contract, enz.).

Het verlenen van diensten is ook onderworpen aan de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake corruptiebestrijding. Het door de dienstverlener te ondertekenen contract bevat een clause waarin wordt verwezen naar de verbintenissen van de dienstverlener op het gebied van corruptiebestrijding. In het algemeen waakt elke onderneming van de groep die een beroep doet op onderaannemers over de integriteit van de dienstverleners met wie zij een relatie heeft of aangaat, om te vermijden dat zij rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken raakt bij corruptie of ongeoorloofde beïnvloeding.

3.4. DE BEWUSTMAKING VAN DE MEDEWERKERS VAN HET BEGRIP BELANGENCONFLICT

Het is belangrijk dat de medewerkers van de Bank zich bewust zijn van het concept van het belangenconflict zodat ze actief kunnen deelnemen aan de identificatie en het beheer ervan. Daarom begeleidt het departement Compliance hen om meer inzicht te krijgen in de problematiek en ernaar te handelen. Het departement zorgt er onder andere voor dat de medewerkers hier voldoende toe opgeleid zijn.

4 SPECIFIEKE INFORMATIE AAN DE KLANT

Wanneer de effectieve organisatorische en administratieve maatregelen die de Bank heeft getroffen om een belangenconflict te voorkomen of te beheren ontoereikend zijn om redelijkerwijs te mogen aannemen dat het risico dat de belangen van de klant worden geschaad, zal worden voorkomen, moet het bestaan van het belangenconflict aan de klant worden gemeld.

De Bank maakt op een heldere wijze de algemene aard en/of de bronnen van de belangenconflicten, alsook de getroffen maatregelen om dit risico te beperken, bekend aan de klant alvorens voor zijn rekening zaken te doen. De aan de klant verstrekte informatie bevat voldoende details om de klant in staat te stellen met kennis van zaken te beslissen over de dienst(en) in het verband waarmee het belangenconflict zich voordoet. Deze informatie wordt op een duurzame drager² verstrekt aan de klant.

² Ieder hulpmiddel dat een cliënt in staat stelt om persoonlijk aan hem of haar gerichte informatie op te slaan. Dit moet gebeuren zodanig dat de informatie gemakkelijk toegankelijk is voor toekomstig gebruik, lang genoeg beschikbaar blijft en ongewijzigd kan worden gereproduceerd. Voorbeelden van duurzame dragers: papier, CD-ROM, DVD, de harde schijf van een computer. (Bron: FSMA)

5 BIJHOUDEN VAN EEN REGISTER

Via haar verschillende departementen houdt de Bank een register bij van alle actuele en reële situaties die tot een belangenconflict kunnen leiden, zoals schendingen van de gedragscode, de mandaten op de rekeningen van de klanten, externe activiteiten of toegekende cadeaus, en ze werkt dat register regelmatig bij.

Elke medewerker dient dus - via interne procedures - melding te maken van elke situatie waarbij een aanzienlijk risico bestaat dat de belangen van een of meer klanten worden geschaad. Het Compliance departement zal het risico op een belangenconflict beoordelen en een advies formuleren zodat de situatie zo snel mogelijk in orde kan worden gebracht.

5.1. HERZIENING EN RAPPORTERING

Het beleid voor preventie en beheer van belangenconflicten wordt ten minste jaarlijks herzien door het Compliance departement.

Het Compliance departement rapporteert over haar belangenconflictactiviteiten in haar jaarlijkse Compliance-rapport.