

Belangenconflictenbeleid inzake verzekeringsbemiddeling - samenvatting

Inleiding

Bank Nagelmackers nv (hiena “de bank”) kan te maken krijgen met situaties waarin de belangen van een cliënt in conflict zouden kunnen komen met die van een andere cliënt of met die van (medewerkers van) de bank.

De maatregelen en bepalingen in dit beleid zijn bedoeld om de belangen van de cliënten van de bank te beschermen in geval van een belangenconflict zoals beschreven in de Europese regelgeving betreffende verzekeringsdistributie (IDD) wanneer de bank handelt als verzekeringstussenpersoon.

Dit document geeft een samenvatting van dit belangenconflictenbeleid, meer informatie kan steeds worden verkregen via de kantoren van de bank.

1. Identificatie van belangenconflicten

Om potentiële belangenconflicten te identificeren, houdt de bank rekening met de mogelijkheid dat zijzelf of een van haar medewerkers terecht zou kunnen komen in o.a. een van de volgende situaties:

- De bank of haar medewerker kan financieel gewin behalen of een financieel verlies vermijden ten koste van de cliënt;
- De bank of haar medewerker heeft een belang bij het resultaat van een ten behoeve van de cliënt verrichte dienst of een namens de cliënt uitgevoerde transactie, dat verschilt van het belang van de cliënt bij dit resultaat;
- De bank of haar medewerker heeft een financiële of andere drijfveer om het belang van een andere cliënt of groep cliënten te laten primeren op het belang van de cliënt;
- De bank of haar medewerker oefent dezelfde professionele activiteit uit als de cliënt;
- De bank of haar medewerker ontvangt of zal van een andere persoon dan de cliënt voor een ten behoeve van de cliënt verrichte dienst een inducement ontvangen in de vorm van geldelijke of niet-geldelijke voordelen of diensten;
- De bank of haar medewerker is substantieel betrokken bij het beheer of de ontwikkeling van verzekeringsproducten, met name indien een dergelijk persoon invloed heeft op de prijsbepaling van die producten of de distributiekosten ervan.

Deze identificatie wordt verder geconcretiseerd in een belangenconflictenmatrix waarin de mogelijke belangenconflicten en hun bijhorende maatregelen worden in kaart gebracht.

2. Maatregelen om belangenconflicten te voorkomen en beheersen

De bank heeft al haar activiteiten doorgenomen om die situaties op te sporen die kunnen leiden tot belangenconflicten. Zij heeft ook adequate procedures en maatregelen ingevoerd om eventuele belangenconflictsituaties op een passende manier te voorkomen of te beheersen.

Gedragscodes en procedures: volgende gedragscodes en procedures dragen bij tot de voorkoming en beheersing van belangenconflicten :

- de gedragscode financiële transacties, met name de bepalingen over persoonlijke transacties, volmachten en nevenactiviteiten van medewerkers, over schenkingen aan medewerkers en over belangenconflicten in hoofde van medewerkers
- de gedragscode relatiegeschenken
- de procedures over het commercialiseren van beleggingsproducten en beleggingsverzekeringen
- de procedure kredieten aan bestuurders, aandeelhouders en verbonden personen
- de onverenigbaarheidsregeling voor externe mandaten van de leiders /directeurs van de bank
- het beloningsbeleid
- het charter van het Retail Investment Comité
- de procedure verkoop- en arbitrageadvies
- het beleid en de procedure m.b.t. de inducements
- de klachtenprocedure
- de klokkenluiderregeling.

Opleiding en begeleiding : de bank zorgt voor een geschikte opleiding van haar medewerkers zodat zij volledig op de hoogte zijn van hun verantwoordelijkheden en verplichtingen en in staat zijn belangenconflicten op een adequate manier te beheersen.

'Chinese walls'/Scheiding van functies : om belangenconflicten in verband met de uitwisseling van gevoelige informatie en/of voorkennis te voorkomen, past de bank de hiërarchische en fysieke scheiding toe van activiteiten die belangenconflicten kunnen veroorzaken (bijvoorbeeld scheiding tussen activiteiten voor rekening van cliënten en activiteiten voor eigen rekening van de bank); zo wordt iedere onterechte overdracht van vertrouwelijke informatie of voorkennis verhinderd.

Voordelen voor medewerkers : alle medewerkers van de bank moeten uitdrukkelijk afzien van het vragen of aanvaarden van geschenken of voordelen die hun onpartijdigheid of hun integriteit op het spel kunnen zetten, ongeacht of deze geschenken of voordelen van cliënten, leveranciers of derden komen.

Verrichtingen van medewerkers : de medewerkers van de bank mogen informatie over een cliënt waarover zij in het kader van hun professionele activiteiten zouden beschikken, niet gebruiken voor eigen rekening. Bovendien zijn hun verrichtingen onderworpen aan interne procedures.

Mogelijkheid tot het afwijzen van een dienst : wanneer de bank oordeelt dat het belangenconflict niet kan worden opgelost, kan de bank ervan afzien om voor deze cliënt op te treden om haar belangen te beschermen.

Keuze van de tussenpersonen : tussenpersonen binnen of buiten de bank worden gekozen met prioriteit voor de belangen van de cliënt en de integriteit van de markt.

Voordelen voor de bank : in het kader van haar diensten kan de bank al dan niet financiële voordelen ('inducements') ontvangen van of geven aan derden. Dergelijke voordelen voor een aan cliënten geleverde dienst zijn enkel aanvaardbaar indien de cliënt duidelijk geïnformeerd is over het bestaan en de omvang ervan, indien het gaat om normale vergoedingen bedoeld om de kwaliteit van de geboden dienst te verbeteren en indien die voordelen de bank niet verhinderen te blijven handelen in het belang van de cliënt.

3. Openbaarmaking van belangenconflicten

Als blijkt dat de getroffen maatregelen ontoereikend zijn om redelijkerwijze te mogen aannemen dat het risico op het schaden van de belangen van de cliënt zal worden voorkomen, dan maakt de bank op heldere wijze de algemene aard en/of bronnen van belangenconflicten en de genomen maatregelen om dit risico te beperken aan de cliënt bekend alvorens voor zijn rekening zaken te doen.