



Beleidslijn belangenconflicten

Antwerpen, 14 mei 2018

Gevoeligheid: Publiek

Inhoud

I.	Management samenvatting	3
II.	Argenta en belangenconflicten	4
III.	Toepassingsgebied	4
IV.	Context	5
	1. Intern kader.....	5
	2. Extern kader	6
	3. Definitie belangenconflicten.....	7
V.	Objectieven.....	7
	1. Verenigen van belangen.....	7
	2. Identificatie van een problematisch belangenconflict.....	7
	3. Voorkomen van problematische belangenconflicten.....	9
	4. Reputatie	9
	5. Het belangenconflictenbeleid als deel van de bedrijfscultuur	9
	6. Voorbeeld(ig)gedrag van het management.....	9
	7. Een beperkte invloed van het salaris op gedragingen	10
	8. Geen invloed van niet-salariële voordelen op gedragingen	10
	9. Onpartijdige uitbestedingspolitiek.....	11
	10. Beheren van belangenconflicten	11
	11. Beheersen van belangenconflicten	12
	12. Confidentialiteit	12
	13. Transparantie.....	12
VI.	Rollen & verantwoordelijkheden	13
VII.	Rapportering	13
	Bijlage I: Fictieve voorbeelden van belangenconflicten	14
	Bijlage II: Geïdentificeerde potentiële belangenconflicten	14
	Bijlage III: Richtsnoer om belangenconflicten te beheren	18

I. Management samenvatting

Zoals elke onderneming kan Argenta te maken krijgen met belangenconflicten. Zolang de belangen van de verschillende partijen verenigd kunnen worden, is er geen probleem. Het verenigen van belangen is dan ook steeds het uitgangspunt. Lukt dat niet, dan bepaalt Argenta dat een belangenconflict problematisch is wanneer het persoonlijk of zakelijk belang primeert op dat van de klant en/of wanneer het persoonlijk belang primeert op het zakelijk belang van Argenta.

Het belangenconflictenbeleid beoogt om de bedrijfscultuur zo te vormen dat medewerkers niet afhankelijk zijn van procedures om belangenconflicten te vermijden. Elke medewerker maakt het zich eigen om:

- Bij een dreigend conflict tussen de klant en Argenta steeds het belang van de klant centraal te stellen.
- Bij een dreigend conflict tussen hemzelf en Argenta steeds om het belang van Argenta altijd boven het persoonlijk belang te plaatsen.
- Bij een dreigend conflict tussen Argenta en een andere stakeholder, een leverancier of een derde partij, steeds het belang van Argenta boven het belang van de Derde te plaatsen.

Argenta verwacht van alle personen binnen het bedrijf met een leidinggevende en/of invloedrijke functie dat zij inzake belangenconflicten een rolmodel zijn. Net zoals elke andere medewerker moeten zij zich overeenkomstig het belangenconflictenbeleid gedragen. Daarbovenop dragen zij het belangenconflictenbeleid ook actief uit. Hun kennis van het beleid is daarbij onontbeerlijk. Daarnaast bestaan er ook verschillende functionele en procedurele maatregelen die garanderen dat dit beleid door iedereen tot op het hoogste hiërarchisch niveau wordt nageleefd. Deze zijn algemeen beschikbaar via het intranet.

In hun contacten met klanten moeten medewerkers van Argenta altijd het belang van de klant laten voorgaan en afstand nemen van zowel financiële als niet-financiële stimuli die een klantgerichte houding ondermijnen.

Argenta-medewerkers, inclusief kantoorhouders en hun medewerkers, mogen van of aan klanten dan ook geen enkele gunst, geschenk, of eender welk voordeel beloven, toestaan, opeisen of aanvaarden. En dit noch van materiële, noch van niet-materiële aard. Voordelen, schenkingen, giften of andere constructie met vermogensoverdracht tot doel, die klanten willen doen ten aanzien van een Argenta-medewerker, al dan niet in ruil voor een dienst of product zijn dus niet toegestaan.

Deze beleidslijn bepaalt dat Argenta een inventaris met geïdentificeerde potentiële belangenconflicten aanlegt. Zoals de wetgeving voorschrijft, worden belangenconflicten vertrouwelijk geregistreerd in belangenconflictenregister.

Voor bepaalde types van (ernstige) belangenconflicten werkt Argenta een specifiek beleid en/of maatregelen uit om die te voorkomen. Zo werd bijvoorbeeld de politiek van belangenconflicten in Argenta Asset Management in de bijlage opgenomen.

Tenslotte stelt Argenta transparantie voorop. Indien het conflict onvermijdbaar is, maar wel beheerst wordt, zal de betrokkene hierover geïnformeerd worden. En dit vóór Argenta (verdere) zaken met hem/haar doet.

II. Argenta en belangenconflicten

Iemand kan in de uitoefening van zijn functie zowel een persoonlijk als een professioneel belang hebben. Eventueel zelfs meerdere professionele belangen. Die belangen kunnen tegenstrijdig zijn. We spreken dan over een belangenconflict.

Zoals elke bankverzekeraar kan Argenta te maken krijgen met belangenconflicten. Dit komt door de samenwerking tussen verschillende partijen. Zowel de nationale als de internationale wetgevers vaardigen dan ook regelgeving over dit onderwerp uit. FSMA houdt toezicht op de uitvoering ervan door o.a. de Belgische bankverzekeraars. De regels bieden Argenta een richting en bepalen de minimumstandaard.

Klantgedrevenheid en Integriteit zijn grondbeginselen van Argenta. Dit uitgewerkt belangenconflictenbeleid is hier een logisch gevolg van. De bescherming van het belang van de klant is hierbij altijd de eerste zorg. Maar ook binnen Argenta zelf, met kantoorhouders of met leveranciers, kunnen er tegenstrijdige belangen bestaan.

Argenta bepaalt dat een belangenconflict problematisch is wanneer het persoonlijk of zakelijk belang primeert op dat van de klant en/of wanneer het persoonlijk belang primeert op het zakelijk belang van Argenta. Daarnaast is het ook problematisch wanneer het zakelijk belang van de ene Argenta entiteit primeert op dat van een andere Argenta entiteit.

Elke Argenta-medewerker stelt zich dan ook neutraal op en maakt een duidelijk onderscheid tussen persoonlijke en zakelijke aspecten. En dat zowel in zijn relatie met klanten, leveranciers of andere medewerkers van Argenta.

De belangrijkste objectieven in deze beleidslijn hebben betrekking op het vermijden, het identificeren en het beheersen van belangenconflicten. De beleidslijn biedt ook een kader voor de proceseigenaars om controlemaatregelen op te stellen. De maatregelen moeten trouw zijn aan het groepsbeleid, maar kunnen wel aangepast worden aan de eigenheid van het betrokken departement en/of het proces. De effectiviteit van die controlemaatregelen moet tenslotte ook getest worden. Opnieuw vormen de objectieven in deze beleidslijn hiervoor de maatstaf.

Alle diensten, medewerkers en directieleden van Argenta enten zich op deze beleidslijn. Op die manier draagt de beleidslijn bij tot de integriteit van Argenta en tot het correcte, ethische gedrag van zijn werknemers.

Andere beleidsdocumenten omtrent het vermijden van specifieke bronnen van (ernstige) belangenconflicten, maken, hoewel ze ermee in lijn zijn, geen deel uit van deze beleidslijn belangenconflicten.

Hebt u een vraag over belangenconflicten? Of over deze beleidslijn? Neem dan contact op met de afdeling Compliance via Compliance@argenta.be of via 03 287 48 45. Voor belangenconflicten m.b.t. Argenta Nederland kunt u terecht bij ComplianceBijkantoor-NL@argenta.nl en m.b.t. Argenta Asset Management bij Cathy.thomas@argenta.lu.

III. Toepassingsgebied

De beleidslijn belangenconflicten is van toepassing op alle zowel vaste als tijdelijke medewerkers van:

- Argenta Bank- en Verzekeringsgroep nv

- Argenta Spaarbank nv en bijkantoor Nederland
- Argenta Assuranties nv en bijkantoor Nederland
- Argenta Asset Management sa en dochter Arvestar
- Alle Argenta kantoren

Met medewerkers bedoelen we zelfstandige medewerkers en medewerkers in dienstverband, leidinggevenden, directies, leden van de raad van bestuur, kantoorhouders en medewerkers in de kantoren. Zelfstandige kantoorhouders zijn verantwoordelijk voor de naleving van deze beleidslijn door hun eigen (zelfstandige) medewerkers. En dit zonder afbreuk te doen aan een eventueel statuut van zelfstandigheid.

De entiteiten van Argenta kunnen ook op eigen initiatief en lokaal aanvullend beleid uitwerken, in zoverre dit niet in strijd is met deze beleidslijn.

IV. Context

1. Intern kader

De *handvesten* van Argenta omschrijven de grondbeginselen van Argenta. Zoals in de inleiding aangehaald, is het belangenconflictenbeleid één van de beschreven beginselen:

- [Governancememorandum](#)
- [Ethisch handvest](#)
- Handvest Integriteitsbeleid
- Compliance charter
- Reglement van inwendige orde van de raad van bestuur

Uit die beginselen destilleert deze *beleidslijn belangenconflicten* een aantal principes. Aan de hand van deze principes vermijdt Argenta dat belangenconflicten schade zouden toebrengen aan de belangen van haar klanten.

Vervolgens bestaan er andere *beleidslijnen* om dat objectief te versterken.

- Beleidslijn Productmanagement
- Beleidslijn Functiescheiding
- Beleidslijn Beloningsbeleid
- Beleidslijn Winstdeelname Aras
- Beleidslijn Sourcing
- Beleidslijn Privacy
- Beleidslijn Marktmisbruik
- Beleidslijn Informatiebeveiliging
- Orderuitvoeringsbeleid (beschreven in het Algemeen Reglement der Verrichtingen)
- Klokkenluderregeling
- Beleidslijn Product Approval Review Process
- Beleidslijn Productmanagement NL
- Beleidslijn Operationele Kantoorincidenten

Voor bepaalde types van belangenconflicten werkt Argenta een specifiek beleid en/of specifieke maatregelen uit om die te voorkomen. Enkele voorbeelden daarvan zijn persoonlijke verrichtingen, beleggingsresearch en specifieke belangenconflicten die gelden voor Argenta Asset Management (bijlage IV).

Via de *procedures* worden de objectieven gerealiseerd. Bovendien geven de beleidslijnen ook richting aan de controlemaatregelen die procedure-eigenaars kunnen nemen. En dat in verhouding tot het risico op niet-realiseren van de objectieven:

- procedure Commissieringsbeleid beleggingen
- procedure m.b.t. gestructureerde producten
- arbitrageprocedure structured notes
- procedure relatiegeschenken en uitnodigingen van leveranciers
- SLA intra-groep verrichtingen

2. Extern kader

Bij de uitwerking van haar belangenconflictenbeleid handelt Argenta overeenkomstig de nationale wettelijke bepalingen en richtlijnen:

- Wet van **25 april 2014** betreffende het statuut van en het toezicht op de kredietinstellingen en beursvennootschappen: artikel 21, §1, artikel 42, §1, artikel 62, §3, artikel 67, artikel 75
- Wet van **13 maart 2016** op het statuut van en het toezicht op de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen: artikel 42, §1
- Wet van **2 augustus 2002** betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten: artikel 7, §6, artikel 23 en artikel 27, §6
- Circulaire **PPB-2007-6CPB-CPA** over de prudentiële verwachtingen van de CBFA inzake het deugdelijk bestuur van financiële instellingen: beginsel 8
- Reglement van **5 juni 2007** van de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen betreffende organisatorische voorschriften voor instellingen die beleggingsdiensten verstrekken: artikel 8
- Koninklijk Besluit van **21 februari 2014** inzake gedragsregels en regels over het beheer van belangenconflicten, wat de verzekeringssector betreft: artikel 8, §1, artikel 16 e.v.
- Wet van **19 april 2014** betreffende de alternatieve instellingen voor collectieve belegging en hun beheerders: artikel 208, §5, artikel 319, §4
- Wet van **25 oktober 2016** betreffende de toegang tot het beleggingsdienstenbedrijf en betreffende het statuut van en het toezicht op de vennootschappen voor vermogensbeheer en beleggingsadvies: artikel 25, §1 en §5
- Deontologische code van de nationale bank

Voor Nederland:

- De regels omtrent de moreel-ethische verklaring (bankierseed) zijn uitgewerkt in artikel 4:9 Wft, artikel 4:15a Wft en de Regeling eed of belofte financiële sector 2015 (Staatscourant 2014, nr. 37261). Wie de bankierseed overtreedt kan tuchtrechtelijk worden aangesproken. Argenta Nederland confirmeert zich aan deze regelgeving.
- Gedragscode verzekeraars. Argenta Nederland is als lid van het Verbond van Verzekeraars gehouden haar medewerkers te binden aan de gedragscode verzekeraars.

Voor Luxemburg:

- Règlement CSSF 10/04
- Circulaire CSSF **12/546**

Voor de lidstaten van de Europese Unie:

- Gedelegeerde verordening van **25 april 2016** houdende aanvulling van Richtlijn 2014/65/EU van het Europees Parlement en de Raad wat betreft de door beleggingsondernemingen in acht te nemen organisatorische eisen en voorwaarden voor de bedrijfsuitoefening en wat betreft de definitie van begrippen voor de toepassing van genoemde richtlijn

3. Definitie belangenconflicten

Een belang ontstaat, naar analogie met het rechtsbegrip¹, wanneer een partij een voordeel haalt of een nadeel voorkomt door een actie te stellen of door ze niet te stellen. Dit belang hoeft geen financieel belang te zijn. Een moreel belang volstaat².

Iemand kan in een bepaalde kwestie zowel een persoonlijk als een professioneel belang hebben. Die belangen kunnen tegenstrijdig zijn. We spreken dan over een belangenconflict.

Een advocaat die zowel de belangen van de aanklager als die van de verdediging verdedigt of een sollicitant die voor een positie solliciteert bij zijn neef, zijn voorbeelden van een belangenconflict. Maar ook wanneer de secretaris van het buurtcomité voor het buurtfeest broodjes bestelt bij een bevriende, maar duurdere bakker die 4 dorpen verder woont, is dit per definitie een belangenconflict.

Zoals elke bankverzekeraar kan ook Argenta te maken krijgen met belangenconflicten. Dit komt door de samenwerking van verschillende partijen. Ter illustratie lijsten we enkele fictieve voorbeelden van belangenconflicten op in bijlage I.

V. Objectieven

1. Verenigen van belangen

Klanten, individuen en gezinnen, zijn het fundament van onze missie en onze visie. Zonder klanten, geen visie en geen missie. Zonder klanten dus ook geen Argenta. Elke medewerker – van een lid van de raad van bestuur tot de loketbediende in een lokaal kantoor – moet van dit feit doordrongen zijn. De klant is onze bestaansreden en verdient dan ook ons respect.

In onze missie en visie maken we bepaalde keuzes en stippelen daarmee onze strategie uit. Daarom kan Argenta niet altijd alle wensen van alle partijen waarmaken. Toch moeten medewerkers er alles aan doen om loyaal, billijk en professioneel te handelen. Onze prioriteit is steeds om de belangen van de verschillende partijen te verenigen. Een goede langetermijnrelatie met de klant is daarbij altijd het ijkpunt. Zolang de belangen van alle partijen op die manier verenigd kunnen worden, is er geen probleem.

2. Identificatie van een problematisch belangenconflict

2.1 Wanneer is een belangenconflict problematisch?

Wat als die belangen niet verenigd kunnen worden? Argenta bepaalt dat een belangenconflict problematisch is wanneer het persoonlijk of zakelijk belang primeert op dat van de klant en/of wanneer het persoonlijk belang primeert op het zakelijk belang van Argenta. Voorbeeld 1: een medewerker doet een transactie voor eigen rekening. Hij kent het

¹ Cass. 8 april 1983, Arr.Cass. 1982-83, 941.

² Cass. 18 december 1980, RW 1981-82, 1537.

proces en het 4-ogenprincipe dat moet worden toegepast, maar past ze niet toe. Dit is een problematisch belangenconflict. Het persoonlijk belang heeft hier immers voorrang op het zakelijk belang van Argenta. Voorbeeld 2: een medewerker doet een transactie voor eigen rekening. Hij kent het proces en het 4-ogenprincipe en past ze toe. Dit is nog steeds een belangenconflict, maar niet langer problematisch. Het persoonlijk belang wordt verenigd met het zakelijk belang van Argenta.

Daarnaast is het ook problematisch wanneer het zakelijk belang van de ene Argenta entiteit primeert op dat van een andere Argenta entiteit.

2.2 Geïdentificeerde potentiële belangenconflicten

Argenta identificeert een heel aantal potentiële problematische belangenconflicten proactief en lijst ze op in een inventaris (zie bijlage II). Het gaat hierbij over mogelijke situaties waarin het belang van de klant of het belang van Argenta, niet op de eerste plaats wordt gezet. Het oplijsten van zulke situaties vergemakkelijkt het nemen van beheersmaatregelen om ze te voorkomen.

2.3 Vaststellen van niet-geïdentificeerde belangenconflicten

Als een situatie niet in de lijst met geïdentificeerde potentiële belangenconflicten voorkomt, geeft Argenta een medewerker het vertrouwen om zelf in te schatten of het om een problematisch belangenconflict gaat of niet. De *checklist belangenconflicten* (addendum I) vormt hierbij een leidraad. De medewerker moet het conflict vervolgens via de voorziene procedure melden. Als het gaat over een niet-geïdentificeerd belangenconflict neemt Compliance het belangenconflict op in de lijst met geïdentificeerde potentiële belangenconflicten. Op die manier blijft de lijst actueel en kunnen nieuwe maatregelen worden uitgewerkt.

2.4 Partijen in belangenconflicten

In een bankverzekeraar werken verschillende partijen samen. Het is logisch dat er tussen die partijen belangenconflicten kunnen ontstaan. We lijsten hieronder op over welke partijen het o.a. gaat:

- Argenta en zijn aandeelhouders
- Argenta en zijn bestuurders
- de interne en externe medewerkers van Argenta en het Argenta bestuur
- de interne en externe medewerkers van Argenta onderling
- de interne en externe medewerkers van Argenta en klanten
- de interne en externe medewerkers van Argenta en leveranciers
- Argenta en klanten
- klanten van Argenta onderling
- Argenta en leveranciers
- Argenta en haar zuster- en dochterondernemingen/bijkantoren

We gaan er vanuit dat sommige (groepen van) Argenta-medewerkers sneller in aanraking kunnen komen met potentiële belangenconflicten dan andere(n). Dit omwille van hun functie in het bedrijf. De medewerkers met een hoger risicioprofiel worden dan ook geïdentificeerd aan de hand van een aantal criteria (zie bijlage II). Zij zullen formeel en periodiek aantonen dat ze zich conform deze beleidslijn gedragen.

Vervolgens koppelt Argenta de inventaris met geïdentificeerde belangenconflicten met de lijst van (groepen van) medewerkers die een hoger risico lopen om ermee in aanraking te komen. Argenta kan hierdoor risicogebaseerd en efficiënt maatregelen treffen om zulke situaties zoveel mogelijk te voorkomen. De betrokken *risk owners* verbinden zich ertoe dat er minstens beheersmaatregelen worden opgezet om de geïdentificeerde risico's te voorkomen bij de geïdentificeerde (groepen van) medewerkers met een hoger risicioprofiel. Dit kan in de vorm van een specifiek beleid, een richtlijn of een procedure zijn.

3. Voorkomen van problematische belangenconflicten

Omdat voorkomen altijd beter is dan genezen, zet Argenta in op preventieve maatregelen. Die maatregelen worden uitgewerkt in andere, versterkende beleidslijnen of in procedures. De relevante personen (zie bijlage II) moeten die dan ook kennen en ze toepassen. Regelmatig gaat Compliance na hoe doeltreffend de maatregelen en procedures zijn. In geval van wijziging van het wetgevend kader of verandering van onze activiteiten zal eerste lijn (Operationale directies en de Commerciële Organisatie) de maatregelen en procedures aanpassen.

4. Reputatie

Argenta wil gezinnen en individuen eenvoudig, eerlijk en dichtbij ondersteunen om hun financiële gezondheid te verzekeren. Samen met de kernwaarden vormt deze missie de identiteit van Argenta. Die identiteit wordt bevestigd door onze sterke reputatie inzake integriteit³. Argenta streeft ernaar om die reputatie op het gebied van belangenconflicten ongekreukt te houden en te versterken. Problematische belangenconflicten kunnen een negatieve impact hebben op onze reputatie. En meer specifiek staan ze per definitie in contrast met één van onze kernwaarden: klantgedrevenheid. Het laten primeren van een persoonlijk of zakelijk belang op het belang van de klant is daar het tegenovergestelde van.

Het belangenconflictenbeleid is er daarom in de eerste plaats op gericht om geïdentificeerde problematische belangenconflicten te voorkomen. Dit geldt echter al vanaf het moment dat de buitenwereld de situatie als een belangenconflict kan percipiëren. Zelfs als Argenta een situatie in zo'n geval niet als een belangenconflict beschouwt, dan nog zullen de principes van het belangenconflictenbeleid hierop van toepassing zijn. Het is dan ook onvoldoende om enkel op de geïdentificeerde problematische belangenconflicten te focussen en de procedures die daarop gestoeld zijn. Het vermijden van belangenconflicten is meer dan een geheel van procedures en wordt actief uitgedragen.

5. Het belangenconflictenbeleid als deel van de bedrijfscultuur

Het beleid beoogt om de bedrijfscultuur zo te vormen dat medewerkers niet afhankelijk zijn van richtlijnen, procedures e.d. om belangenconflicten te vermijden. Elke medewerker maakt het zich eigen om:

- Bij een dreigend conflict tussen de klant en Argenta steeds het belang van de klant centraal te stellen.
- Bij een dreigend conflict tussen hemzelf en Argenta steeds om het belang van Argenta altijd boven het persoonlijk belang te plaatsen.
- Bij een dreigend conflict tussen Argenta en een andere stakeholder, een leverancier of een derde partij (hierna een Derde), steeds het belang van Argenta boven het belang van de Derde te plaatsen.

In het ideale geval heeft een startende medewerker die eigenschap van zichzelf. Dit is dan ook één van de criteria waarop getoetst wordt volgens het aanwervingsbeleid. Op die manier wordt het vermijden van belangenconflicten inherent aan de identiteit van Argenta.

6. Voorbeeld(ig)gedrag van het management

³ Mediahuis (2016). Research: Being relevant as a brand. Resilience research.

Leading by example is belangrijk voor een bedrijf. Leiderschap in de vorm van rolmodellen is een cruciaal element in de ontwikkeling van de ethische waarden in een organisatie. Onethisch gedrag, maar ook passiviteit hebben een negatieve invloed op diezelfde waarden⁴.

Argenta verwacht dan ook van alle personen binnen het bedrijf met een leidinggevende en/of invloedrijke functie dat zij ook inzake belangenconflicten een rolmodel voor iedereen zijn. Zij moeten het belangenconflictenbeleid kennen en zich overeenkomstig gedragen.

Behalve dat zij zich ernaar gedragen, moeten deze personen het belangenconflictenbeleid ook actief uitdragen. Daarnaast bestaan er ook verschillende maatregelen op functioneel en op procedureel niveau die garanderen dat dit beleid door iedereen tot op het hoogste hiërarchisch niveau wordt nageleefd. De maatregelen zijn voor alle Argenta-medewerkers beschikbaar via internet.

7. Een beperkte invloed van het salaris op gedragingen

Argenta beschouwt “eenvoud” als kenmerk van zijn DNA. Het is dan ook logisch dat variabele verloning, aandelen(opties), instapbonus of uitgestelde verloning niet tot de bedrijfscultuur behoren. Dit is een bewuste governancekeuze om te vermijden dat het nastreven van kortetermijndoelstellingen ten koste zou gaan van de objectieven van Argenta op langere termijn. Ook de commissies voor de zelfstandige agenten worden volgens dezelfde objectieven bepaald.

Een financiële stimulus kan medewerkers van Argenta ertoe aanzetten om het belang van klanten achter te stellen op hun eigen persoonlijke belang. Hoe hoger de stimulus, hoe hoger het risico op een problematisch belangenconflict. De stimulus moet echter hoog genoeg zijn om de medewerker te motiveren. Daarom hanteert Argenta een beloningsbeleid dat hierin een evenwicht zoekt. Op die manier wordt de invloed van het persoonlijk financieel belang op gedragingen beperkt en worden problematische belangenconflicten vermeden.

Het Loon- en Commissioneringsbeleid wordt contractueel afgedwongen (o.a. via de HAO).

8. Geen invloed van niet-salariële voordelen op gedragingen

In hun contacten met klanten moeten medewerkers van Argenta altijd het belang van de klant laten voorgaan en afstand nemen van zowel financiële als niet-financiële stimuli die een klantgerichte houding ondermijnen.

Argenta-medewerkers, inclusief kantoorhouders en hun medewerkers, mogen van of aan klanten dan ook geen enkele gunst, geschenk, of eender welk voordeel beloven, toestaan, opeisen of aanvaarden. En dit noch van materiële, noch van niet-materiële aard. Voordelen, schenkingen, giften of andere constructie met vermogensoverdracht tot doel, die klanten willen doen ten aanzien van een Argenta-medewerker, al dan niet in ruil voor een dienst of product zijn dus niet toegestaan.

In hun contacten met Derden moeten medewerkers van Argenta altijd het belang van Argenta laten voorgaan en afstand nemen van zowel financiële als niet-financiële stimuli die zulke houding ondermijnen. Argenta-medewerkers, inclusief kantoorhouders en hun

⁴ Biong, H., Kidwell, R.E., Nygaard, A., Silkoset, R. (2015). Leading by Example: Values-Based Strategy to instill Ethical Conduct. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2885-9>.

medewerkers mogen, van of aan een Derde dan ook geen enkele gunst, geschenk, of eender welk voordeel beloven, toestaan, opeisen of aanvaarden. En dit noch van materiële, noch van niet-materiële aard. Voordelen, schenkingen, giften of andere constructies met vermogensoverdracht tot doel die Derden willen doen ten aanzien van een Argenta-medewerker, al dan niet in ruil voor een dienst of product, zijn dus niet toegestaan.

Slechts uitzonderlijk en onder zeer specifieke voorwaarden kunnen materiële of niet-materiële geschenken wel aanvaard worden.

9. Onpartijdige uitbestedingspolitiek

Uitbesteding is het contracteren van een externe partij voor het uitvoeren van processen of activiteiten. Specifiek voor Argenta vallen hier ook de intragroep-uitbestedingen⁵ onder. Argenta hanteert in zijn uitbestedingspolitiek het beginsel van onpartijdigheid. Hiermee wil Argenta vermijden dat iemand die een persoonlijk belang heeft bij de keuze van leveranciers of dienstverleners, deelneemt aan de besluitvormingsprocessen, en op deze wijze vermijden dat het persoonlijke belang zou voorgaan op het zakelijke belang van Argenta.

Iedereen die bij het aankoopproces betrokken is, moet zich daarenboven houden aan het sourcingbeleid dat de Raad van bestuur voorschrijft.

Als het belangenconflict onvermijdelijk is en afhankelijk van de grootte van de uitbesteding, wordt Compliance actief betrokken. En dit om te bevestigen dat het besluitvormingsproces conform het belangenconflictenbeleid is verlopen.

10. Beheren van belangenconflicten

Soms zijn preventieve maatregelen niet voldoende en is er toch een geïdentificeerd of een niet-geïdentificeerd problematisch belangenconflict in het spel. Misschien is het conflict op dat moment al concreet en zorgt het voor een incident. Het kan ook zijn dat de gevolgen nog niet zichtbaar zijn, maar dit wel kunnen worden in de toekomst. Of, denkt de buitenwereld dat er een belangenconflict speelt, maar lijkt er voor de partijen zelf niets aan de hand te zijn. Of het nu gaat om een reëel, toekomstig of gepercipiëerd belangenconflict, het is in het belang van Argenta dat elk conflict op een correcte manier wordt aangepakt en afgehandeld.

Argenta werkt dan ook de nodige processen uit om de problematische belangenconflicten te beheren (zie bijlage III). Zoals de wetgeving voorschrijft, worden de belangenconflicten geregistreerd. Compliance registreert het belangenconflict in het belangenconflictenregister⁶. Bestuursorganen en directies registreren alle problematische belangenconflicten die worden gemeld in een belangenconflictenlijst. Daarbij stimuleren ze hun medewerkers om alle problematische belangenconflicten waarbij preventieve maatregelen niet voldoende blijken, te melden.

Het detecteren en melden van elk problematisch belangenconflict, waarvan hij al dan niet onderwerp is, behoort tot de plichten van elke Argenta-medewerker. De inventaris (zie bijlage II) met geïdentificeerde potentiële belangenconflicten kan hiervoor als referentie worden gebruikt, maar ook niet eerder geïdentificeerde belangenconflicten moeten gemeld worden. Het niet nakomen van deze plicht wordt dan ook beschouwd als een vertrouwensbreuk tussen Argenta en de medewerker. De niet-nakoming kan dan ook leiden

⁵ Iedere dienstverlening van de ene juridische entiteit naar de andere.

⁶ Elk bijkantoor van Argenta beheert een eigen belangenconflictenregister waarin ze de belangenconflicten die betrekking hebben op de entiteit registreert.

tot de beslissing om één of meerdere maatregelen op te leggen. Elke zaak wordt individueel bekeken. En dit volgens het principe van de goede huisvader. De maatregelen zullen in verhouding staan tot de ernst van de feiten. Eventuele sancties worden genomen overeenkomstig de bepalingen in het Arbeidsreglement of het Sanctioneringsbeleid.

11. Beheersen van belangenconflicten

Zoals reeds vermeld, is het detecteren en melden van elk problematisch belangenconflict een plicht van elke Argenta-medewerker. We zijn dan echter nog maar halfweg.

Argenta zal het belangenconflict vervolgens beheersen en ervoor zorgen dat het niet escaleert.

Zowel voor geïdentificeerde potentiële belangenconflicten als voor niet-geïdentificeerde belangenconflicten gebruikt Argenta de wegwijzer *belangenconflicten beheersen* als methodisch kader (zie addendum III). De daarin beschreven strategieën staan los van mogelijke maatregelen. Uiteraard kan een beleid in het nemen van maatregelen zich hier wel op enten.

12. Confidentialiteit

De medewerker die een melding van een belangenconflict maakt of die er zelf voorwerp van is, kan rekenen op discretie. De betrokken medewerkers mogen geen vertrouwelijke gegevens over het conflict vrijgeven aan anderen dan diegenen die gerechtigd zijn er kennis van te nemen. Deze informatie wordt als 'strikt vertrouwelijk' beschouwd.

Elke betrokken medewerker wordt erover geïnformeerd dat hij het voorwerp is van een onderzoek, tenzij dit in het belang is van het onderzoek zelf. En dit bij de melding van het belangenconflict aan Compliance, respectievelijk bij het afsluiten van het onderzoek dat door Compliance wordt gevoerd. Iedere betrokkene heeft steeds recht op het geven van zijn versie van de feiten.

Enkel bevoegde medewerkers hebben toegang tot het belangenconflictenregister of - op operationeel niveau - de belangenconflictenlijst. Bovendien gebeurt de registratie zelf met toepassing van de privacywetgeving.

Op die manier waarborgt Argenta de bescherming van de medewerker en de onafhankelijkheid van het onderzoek.

Voor het anoniem melden van een belangenconflict kan de medewerker zich beroepen op de Klokkenuiderregeling. Bij het afsluiten van het dossier informeert de verantwoordelijke voor de Klokkenuiderregeling Compliance hierover. En dit op voorwaarde en op zo'n manier dat de confidentialiteit van de medewerker niet in het gedrang komt. Compliance registreert het conflict in het belangenconflictenregister.

13. Transparantie

Wanneer een partij (zie ook 2.4) geconfronteerd wordt met een belangenconflict stelt Argenta transparantie voorop. Wanneer het conflict onvermijdbaar is, maar wel beheerst wordt, moet de betrokkene hierover geïnformeerd worden door middel van een duurzame drager. En dit vóór Argenta (verdere) zaken doet met de betrokkene in kwestie.

Een conflict dat onvermijdbaar, maar wel beheersbaar is, kan opgelost worden aan de hand van de strategieën zoals beschreven wordt in de wegwijzer. De medewerker van Argenta informeert de betrokkene over de algemene aard en/of de bronnen van het belangenconflict. Het is daarbij belangrijk dat het voor de betrokkene voldoende duidelijk is wat de impact van het belangenconflict mogelijk kan betekenen. En welke maatregelen Argenta neemt om de risico's te beperken of uit te sluiten. Alleen dan kan de betrokkene met kennis van zaken beslissen hoe en of hij de samenwerking verder zet of niet.

VI. Rollen & verantwoordelijkheden

Wie?	Staat in voor...
Elke Argenta medewerker	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Detecteren en melden van mogelijke of reeds bestaande belangenconflicten
Management	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Uitwerking en opvolging van procedures om in eerste lijn belangenconflicten te vermijden ➤ Beheer, registratie en controle van gemelde belangenconflicten in eerste lijn ➤ Rapportering naar directie Compliance & Integriteit over mogelijke en al bestaande belangenconflicten
Directies	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aansporen van het management om maatregelen te nemen ter voorkoming en evaluatie van belangenconflicten.
Klachtenbeheer	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doorgeven van klachten over belangenconflicten aan Compliance
Compliance Functie	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Opstellen en actualiseren van het belangenconflictenbeleid ➤ Opstellen en actualiseren van het belangenconflictenregister ➤ Sensibiliseren van de Argenta medewerkers ➤ Controle in tweede lijn van de interne procedures/richtlijnen ➤ Interne rapportering aan het directiecomité ➤ Controle op het bestaan van belangenconflicten in het commercieel net ➤ Contactpersoon voor medewerkers en toezichtshouders ➤ Onderzoek, analyse en rapportering functie van controle of op basis van signalen (Klachtenbeheer,...) ➤ Advies in tweede lijn over de interne procedures/richtlijnen
Interne Audit	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Controle in derde lijn van de interne procedures/richtlijnen

VII. Rapportering

Minstens jaarlijks rapporteert Compliance in het Compliance jaarverslag over haar werkzaamheden met betrekking tot belangenconflicten.

Ad hoc worden problematische incidenten met betrekking tot belangenconflicten meteen gerapporteerd aan het Operationeel Risicocomité (ORCO).

Voor de Argenta-Groep rapporteren alle directies jaarlijks de desgevallende update van de lijst van belangenconflicten in hun directie aan de directie Compliance & Integriteit. De filialen en bijkantoren van Argenta kunnen hiervan afwijken afhankelijk van de grootte van de betrokken directies.

Bijlage I: Fictieve voorbeelden van belangenconflicten

- Een bestuurder zetelt in de raad van bestuur van bedrijf X. Argenta verkoopt financiële producten die door dat bedrijf X worden beheerd.
- Een kantoorhouder ontvangt van een klant een uitnodiging voor een gratis reisje naar Mauritius.
- Jan wil een autoverzekering afsluiten. Hij vraagt of zijn vader, die in een Argenta-kantoor werkt, dit voor hem wil doen. Hoewel Jan niet in aanmerking komt, sluit zijn vader de verzekering toch af.
- Een medewerker heeft een relatie met iemand van het management. De manager in kwestie evalueert de medewerker.
- Een medewerker van de hoofdzetel schakelt het drukwerkbedrijf van haar broer in om de campagneaffiches te drukken, hoewel dit niet de officiële partner van Argenta is.
- Een nieuwe klant wil een rekening openen, of zijn rekening transfereren naar een ander kantoor omdat hij verhuisd is. Aan het loket krijgt de klant de boodschap dat dit enkel kan als hij meteen ook een aantal andere producten afneemt. De klant brengt anders onvoldoende geld in het laatje van het kantoor.
- Hoewel een product niet geschikt is voor een klant, probeert de beleggingsadviseur hem toch het product te verkopen. Hij moet immers zijn productiedoelstellingen voor deze maand nog behalen.
- Om de tombola van zijn nicht te sponsoren, bestelt de kantoorhouder op kosten van de hoofdzetel extra Argenta-gadgets.
- Josephine is heel tevreden over het financiële advies van haar kantoorhoudster. Bij haar overlijden laat ze haar een deel van haar erfenis na.
- Mevrouw Janssens werd vorige week gehospitaliseerd. Ze moet nu drie weken wachten voor de hospitalisatiekosten worden terugbetaald. Haar nicht die bij Argenta werkt, legt haar dossier bovenaan de stapel en zorgt er zo voor dat de kosten al over één week worden terugbetaald.
- Kantoorhouder X verhuurt privé een appartement. Hij verplicht de huurder om een brandverzekering af te sluiten bij Argenta.
- Een leverancier schenkt de medewerkers van de aankoopdienst een gratis ticket voor een festival in ruil voor de afsluiting van een jaarcontract.

Het is duidelijk dat in de bovenstaande voorbeelden niet iedereen correct, eerlijk en/of op dezelfde manier wordt behandeld. Of dat de situatie in de toekomst aanleiding kan geven tot een belangenconflict. Niet elk belangenconflict is echter te voorkomen. En niet alle belangenconflicten zijn problematisch.

Bijlage II: Geïdentificeerde potentiële belangenconflicten

Geïdentificeerde potentiële belangenconflicten zijn situaties die sneller zullen leiden tot een belangenconflict dan andere situaties. Net daarom moeten medewerkers in deze situaties extra waakzaam zijn en moeten maatregelen het risico op effectieve belangenconflicten beperken.

De inventaris van geïdentificeerde potentiële belangenconflicten is niet limitatief en wordt regelmatig geactualiseerd.

Onderstaande situaties moeten gelezen worden in het kader van een professionele relatie waarbij Argenta een rechtstreekse of onrechtstreekse betrokken partij is.

- Externe uitbesteding van diensten/taken naar leveranciers of dienstverleners.

- Uitvoeren, ontvangen of doorgeven van orders voor rekening van iemand anders.
- Handelen voor eigen rekening of ten persoonlijke titel.
- Verlenen van beleggingsadvies.
- Onderzoek op beleggingsgebied (beleggingsresearch).
- Overname van financiële instrumenten en/of plaatsen van financiële instrumenten met of zonder plaatsingsgarantie.
- Optreden als tussenpersoon voor meer dan één klant binnen één transactie.
- Onterechte aanrekening van kosten.
- Verkoop van financiële instrumenten uitgegeven door een emittent waarmee nog andere zakelijke belangen bestaan.
- Prioritaire toewijzing van orders op basis van relaties.
- Arbitrage-adviezen met het oog op het genereren van extra commissielonen.
- Optreden met een volmacht of als bewindvoerder.
- Gebruik van vertrouwelijke of strikt vertrouwelijke informatie⁷ (bv. koersgevoelige informatie).
- Onverenigbare mandaten (nevenfuncties) of functies.
- Ontvangst gift, geschenk, uitnodiging, incentive of voordeel buiten de normale standaardvergoeding.
- Ontvangst vergoedingen van derden.
- Uitoefening van hetzelfde bedrijf als de klant.
- Misbruik maken van de professionele positie.
- Een mogelijk persoonlijk financieel gewin hebben of verlies vermijden ten nadele van een klant.
- Een persoonlijk belang hebben bij een resultaat dat verschilt van het belang van de klant bij dit resultaat.
- Een financiële of andere drijfveer hebben om het belang van de ene klant boven dat van een andere klant te stellen.

A. Medewerkers met een hoog risicoprofiel

Dit onderdeel is van toepassing op medewerkers van Argenta België en Luxemburg. Rekeninghoudend met de bankierseed is dit niet van toepassing op medewerkers van Argenta Nederland.

We gaan er vanuit dat sommige (groepen van) Argenta-medewerkers sneller in aanraking kunnen komen met potentiële belangenconflicten dan andere(n). Dit omwille van hun functie in het bedrijf. De medewerkers met een hoger risicoprofiel worden dan ook geïdentificeerd aan de hand van een aantal criteria:

- hij/zij komt rechtstreeks in contact met leveranciers;
- hij/zij komt rechtstreeks in contact met klanten;
- hij/zij komt rechtstreeks in contact met distributeurs van financiële producten;
- hij/zij behandelt of is verantwoordelijk voor (een deel van) klantendossiers waarbij persoonlijke belangen de uitkomst van dossiers kunnen beïnvloeden;
- hij/zij behoort tot de aandeelhouders;
- hij/zij is lid van een raad van bestuur;
- hij/zij is lid van een directiecomité;
- hij/zij heeft een leidinggevende positie (directeur, teamleader, manager, coördinator);
- hij/zij heeft dankzij zijn/haar functie toegang tot (strikt) vertrouwelijke informatie.

⁷ Voor de definitie van 'strikt vertrouwelijke informatie' en 'vertrouwelijke informatie' gebruiken we de categorisatie die werd opgesteld in de beleidslijn Informatiebeveiliging.

Een medewerker die aan één van de bovenstaande criteria voldoet, bevestigt periodiek en formeel:

- dat ze het belangenconflictenbeleid hebben gelezen;
- of ze in de afgelopen periode met problematische belangenconflicten in aanraking kwamen;
- zo ja, dat het (de) conflict(en) in kwestie werden gerapporteerd aan de leidinggevende of Compliance

Daarbij moet de medewerker aantonen dat hij de basisprincipes van dit beleid nog steeds onder de knie heeft. Dit is meteen ook de gelegenheid om hem/haar te informeren over eventueel nieuwe geïdentificeerde problematische belangenconflicten en de maatregelen die hiervoor gelden.

B. Medewerkers met een hoog risicoprofiel en geïdentificeerde potentiële belangenconflicten

De onderstaande matrix verbindt de geïdentificeerde belangenconflicten met de lijst van (groepen van) medewerkers die een hoger risico lopen om ermee in aanraking te komen. Deze oefening helpt proceseigenaar om controlemaatregelen op te stellen. De matrix vormt ook een referentiepunt om de effectiviteit van de controlemaatregelen te testen.

Argenta tracht dmv maatregelen geïdentificeerde problematische belangenconflicten te voorkomen bij	Aandeelhouders	Bestuurders	Medewerkers hoofdzetel met een hoger risicoprofiel	Medewerkers kantoor of kantoorhouders	Entiteiten van de Argentagroep
die betrokken zijn bij de externe of interne uitbesteding van diensten/taken naar leveranciers, dienstverleners of groepsentiteiten			X		X
die orders uitvoeren, ontvangen of doorgeven voor rekening van iemand anders			X	X	
die handelen voor eigen rekening of ten persoonlijke titel			X	X	
die beleggingsadvies verlenen			X	X	
die de klant bewust laat dubbel- of oververzekeren				X	
die onderzoek voeren op beleggingsgebied			X		
die financiële instrumenten overnemen en/of plaatsen met of zonder plaatsingsgarantie			X	X	
die optreden als tussenpersoon voor meer dan één klant binnen één transactie			X	X	
die onterecht kosten kunnen aanrekenen				X	
die financiële instrumenten verkopen, uitgegeven door een emittent waarmee nog andere zakelijke belangen bestaan		X	X	X	
die prioritaire orders toewijzen op basis van relaties			X	X	
die arbitrage adviseren met het oog op het genereren van extra commissielonen				X	
die optreden met een volmacht of als bewindvoerder				X	
die (strikt) vertrouwelijke informatie kunnen misbruiken	X	X	X	X	X
die een persoonlijke relatie kunnen misbruiken	X	X	X	X	X
die onverenigbare mandaten of functies uitoefenen	X	X			
die giften, schenkingen, geschenken, uitnodigingen, incentives of voordelen buiten de normale standaardvergoeding ontvangen	X	X	X	X	X
die hetzelfde bedrijf als de klant uitoefenen (in bijberoep) als concurrent				X	
die misbruik maken van de professionele positie	X	X	X	X	X
die een persoonlijk belang hebben bij een resultaat dat verschilt van het belang van de klant bij dit resultaat	X	X	X	X	X
die een financiële of andere drijfveer hebben om het belang van de ene klant boven dat van een andere klant te stellen	X	X	X	X	X

Bijlage III: Richtsnoer om belangenconflicten te beheren

Om de problematische belangenconflicten te beheren en vervolgens te beheersen, heeft Argenta drie processen uitgewerkt. Twee voor interne medewerkers en één voor alle andere partijen. Zoals de wetgeving voorschrijft, worden de belangenconflicten geregistreerd.

Deze bijlage is van toepassing op medewerkers van Argenta België en Argenta Nederland. Rekeninghoudend met het kleine aantal medewerkers geldt ze niet voor Argenta Asset Management.

3.1. Argenta-medewerker is zelf partij

A. Via leidinggevende – eerste lijn

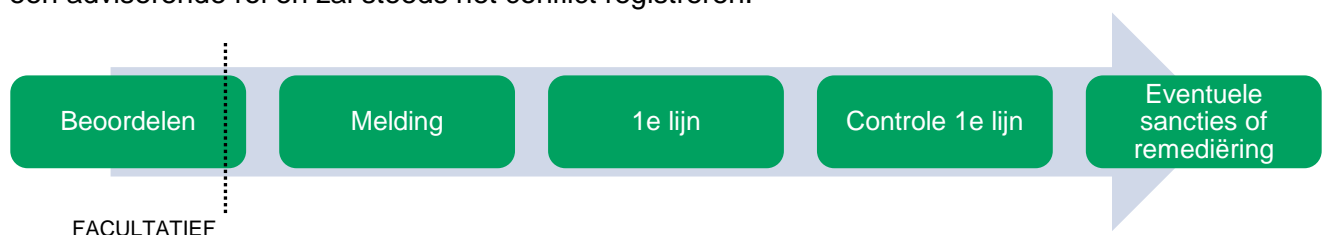
Als een medewerker zelf partij is bij een geïdentificeerd of een niet-geïdentificeerd belangenconflict kan hij zelf een voorstel doen om het conflict op te lossen. Hij vult hiervoor het *Meldingsformulier Belangenconflicten* (addendum II) in en beschrijft daarin zijn voorstel om het conflict te beheersen. Hij kan hiervoor beroep doen op de *Wegwijzer Belangenconflicten beheersen* (addendum III).

Vervolgens beoordeelt de leidinggevende of het voorstel van de medewerker afdoende is. Na eventueel overleg met de medewerker, schrijft de leidinggevende een advies en bezorgt hij hem dit. In het advies motiveert de leidinggevende zijn oordeel. Ook hier vormt de wegwijzer een methodisch kader. De medewerker voert het advies uit of hij legt het naast zich neer. Wanneer hij het advies verwerpt, bericht hij dit aan Compliance@argenta.be en zendt hen het formulier samen met het advies. Voor belangenconflicten m.b.t. Argenta Nederland kan hij terecht bij ComplianceBijkantoor-NL@argenta.nl.

De leidinggevende gaat na of de medewerker het advies, respectievelijk de aanbeveling, daadwerkelijk heeft uitgevoerd. Wanneer de medewerker het advies/de aanbeveling niet (volledig) heeft uitgevoerd, escaleert de leidinggevende naar Compliance.

Zijn de medewerker en de leidinggevende het niet eens met elkaar, doet Compliance een aanbeveling. Zij doet dit op basis van een gesprek met alle partijen, het ingevulde formulier, het advies en de wegwijzer. Compliance gaat na of de aanbeveling werkelijk werd uitgevoerd.

Wanneer nodig meldt Compliance het belangenconflict aan O&T, Procurement, Distributie, het directiecomité of een andere relevante partij. Samen oordeelt men vervolgens per case of en welke maatregel of remediëring van toepassing is. Compliance vervult in deze context een adviserende rol en zal steeds het conflict registreren.



B. Via Compliance – tweede lijn

Een medewerker is verplicht om het belangenconflict te melden. Maar hij is niet verplicht om zijn leidinggevende in te lichten. Iedereen kan altijd rechtstreeks Compliance contacteren. Ook wanneer de medewerker zelf geen partij is. Compliance kan vragen om het *Meldingsformulier Belangenconflicten* in te vullen. Op vraag van de medewerker zal zijn naam niet bekend worden gemaakt noch aan betrokken partijen noch aan niet-betrokken partijen.

Compliance doet een aanbeveling. Zij doet dit op basis van een gesprek met alle partijen, het eventueel ingevulde formulier en de wegwijzer. Compliance gaat na of de aanbeveling werkelijk werd uitgevoerd.

Wanneer nodig meldt Compliance het belangenconflict aan O&T, Procurement, Distributie, directiecomité of een andere relevante partij. Samen oordeelt men vervolgens per case of en welke maatregel of remediëring van toepassing is.



3.2 Andere partijen

Een externe partij die, of opmerkt dat een derde, geconfronteerd wordt met een belangenconflict kan dit melden via Klachtenbeheer@argenta.be, via Argenta@klachten.nl voor Argenta Nederland en via Klachten@argenta.lu voor Argenta Luxemburg. Wanneer Klachtenbeheer, Contact Center, Distributie, O&T of een andere dienst een melding rond belangenconflicten ontvangt, zendt ze die door naar Compliance. Compliance gaat vervolgens in gesprek met de partijen en gebruikt de wegwijzer *belangenconflicten beheersen* als methodisch kader. Wanneer een medewerker betrokken is, kan ze er ook voor kiezen om te overleggen met de leidinggevende.

Wanneer nodig meldt Compliance het belangenconflict aan O&T, Procurement, Distributie het directiecomité of een andere relevante partij. Samen oordeelt men vervolgens per case of en welke maatregel of remediëring van toepassing is. Compliance vervult in deze context een adviserende rol.

In geval van een klacht, koppelt Klachtenbeheer terug met de partij die de klacht initieerde.



Bijlage IV: Politiek van belangenconflicten in Argenta Asset Management

Het beleid voor het beheer van belangenconflicten dat van toepassing is op Argenta Asset Management nv (de '**maatschappij**') in de hoedanigheid van erkende beheermaatschappij, is gebaseerd op artikel 2 van Verordening nr. 10-4 (de '**verordening**') van de Luxemburgse

CSSF, en op de van toepassing zijnde bepalingen uit Omzendbrief 12/546 (de 'omzendbrief') van de Luxemburgse CSSF.

Dit document beschrijft de situaties waarin mogelijk een belangenconflict kan ontstaan met een risico dat de belangen van de beleggers in de fondsen Argenta-Fund ('A-F') en fondsen Argenta-Fund of Funds ('AFOF') (afzonderlijk en samen de 'fondsen') of elke andere door de maatschappij beheerde ICBE kan schaden. Het bepaalt de maatregelen die moeten worden genomen om deze belangenconflicten te vermijden en, als dat niet kan, ze billijk te beheren.

Situaties waarin een belangenconflict kan ontstaan

Bij het beheer van de portefeuilles van de compartimenten van de fondsen is de maatschappij voornamelijk bijzonder waakzaam voor de volgende situaties:

- De beheerder of de beleggingsadviseur of een persoon die rechtstreeks of onrechtstreeks verbonden is met de ene of de andere door een controlerende relatie of via een van zijn bestuurders, zaakvoerders of werknemers. Of een natuurlijke persoon die rechtstreeks deelneemt aan de levering van diensten aan de fondsen in het kader van de overdracht van de beheerdiensten (hierna ieder '**betrokken persoon**' genoemd), kan beleggingen (aankoop en verkoop) uitvoeren of aanbevelen om een financiële winst te behalen of om een financieel verlies te vermijden ten koste van één of meerdere compartimenten van de fondsen;
- Een betrokken persoon heeft een belang in het resultaat van een aan de fondsen of aan een andere klant geleverde dienst, of in het resultaat van een voor hen uitgeoefende activiteit of in het resultaat van een transactie die is uitgevoerd voor de rekening van één of meerdere compartimenten van de fondsen of van een andere klant, dat niet samenvalt met de belangen van één of meerdere compartimenten van de fondsen;
- Een betrokken persoon wordt aangemoedigd om voor financiële of andere redenen de voorrang te geven aan de belangen van een andere ICBE of van een andere klant of groep van klanten, ten opzichte van de belangen van de compartimenten van de fondsen;
- Een betrokken persoon oefent dezelfde activiteiten uit voor de fondsen of voor één of meerdere klanten die geen ICBE's zijn;
- Een betrokken persoon wordt aangemoedigd om voor financiële of andere redenen de tegoeden van één of meerdere compartimenten van de fondsen te beleggen in financiële instrumenten waarvan een betrokken persoon een aanzienlijke participatie houdt in het kapitaal van de emittent;
- Een betrokken persoon onderhoudt bevoorrechte relaties met een emittent waarvan de financiële instrumenten in het bezit zijn van de compartimenten, doordat deze betrokken persoon de functie uitoefent van leidinggevende, bestuurder of lid van de raad van toezicht van de emittent;
- Een betrokken persoon ontvangt nu of in de toekomst van een andere persoon dan de opdrachtgevers van de fondsen een voordeel dat verband houdt met de aan de opdrachtgevers geleverde dienst, in welke vorm dan ook, en dit voordeel is iets anders dan de commissie of de kosten die normaal voor deze dienst gefactureerd worden. Het nemen van onnodige risico's bij beleggingen (aankoop en verkoop) van compartimenten van AFOF in aandelen van A-F kan bijvoorbeeld tot doel hebben om de nettowaarde van deze compartimenten te verhogen, waardoor ook de beheerkosten die de compartimenten van A-F betalen aan de beleggingsadviseur en/of de beheerder aanzienlijk toenemen;

- Een betrokken persoon voert handelingen uit voor eigen rekening, wat tegenstrijdig is met de operaties die worden uitgevoerd voor rekening van één of meerdere compartimenten van fondsen. Dit berokkent hen een nadeel door de koersschommelingen die deze handelingen met zich brengen.

Maatregelen om belangenconflicten te vermijden

De maatschappij heeft meerdere maatregelen genomen om te vermijden dat een mogelijk belangenconflict zich voordoet:

- De maatschappij zorgt voor permanente maatregelen om de taken van elkaar te scheiden. Zo garandeert zij de onafhankelijkheid van de verschillende partijen. De maatschappij waakt in het bijzonder over het volgende:
 - Ieder personeelslid rapporteert aan een lid van de directie dat niet tegelijkertijd verantwoordelijk is voor andere activiteiten die zouden kunnen leiden tot een belangenconflict;
 - De taken voor Compliance en Interne Audit worden uitgevoerd door verschillende natuurlijke personen;
 - De functie van 'compliance officer' wordt niet uitgeoefend door een lid van de raad van bestuur van de maatschappij. Op voorwaarde dat het CSSF (Commission de Surveillance du Secteur Financier) hiervoor specifiek zijn toestemming geeft, is het wel toegelaten dat het directielid dat aangeduid is als verantwoordelijke voor Compliance zelf de functie van 'compliance officer' voor zijn rekening neemt;
 - De functie van 'interne auditor' wordt niet uitgeoefend door een lid van de raad van bestuur van de maatschappij;
 - De permanente functie voor risicobeheersing is op hiërarchisch en functioneel vlak onafhankelijk van de operationele eenheden. Tenzij de maatschappij kan bewijzen dat ze gepaste beschermingsmaatregelen heeft genomen tegen belangenconflicten, zodat de activiteiten voor risicobeheersing onafhankelijk kunnen worden uitgevoerd;
 - De leidinggevende die verantwoordelijk is voor of rechtstreeks belast is met de permanente functie voor risicobeheersing mag niet tegelijkertijd de leidinggevende zijn die verantwoordelijk is voor het beheer van de beleggingen;
 - De permanente functie voor risicobeheersing en de functie voor Interne Audit worden uitgeoefend door verschillende natuurlijke personen;
 - De permanente functie voor risicobeheersing wordt niet uitgeoefend door een lid van de raad van bestuur van de maatschappij.
- De maatschappij zorgt ervoor dat de beheerder vooraf de transacties over tegoeden van de compartimenten van de fondsen controleert. Zo gaat ze na dat de beleggingsaanbevelingen de wettelijke beperkingen voor beleggingen niet overschrijden of dat het beleggingsbeleid van het betrokken compartiment zoals beschreven in het prospectus niet wordt overtreden;
- De maatschappij beschikt niet over een interne marktenzaal en moet bijgevolg haar orders op financiële instrumenten laten uitvoeren via de Banque et Caisse d'Épargne de l'État in Luxemburg. De interne procedures van deze bank beperken de beheerder om alleen orders toe te laten voor rekening van de compartimenten van de fondsen, met uitsluiting van iedere klant of groep klanten of iedere betrokken persoon;

- De maatschappij gaat na dat de beheerder de turnover ratio van elke portefeuille wekelijks controleert en rechtvaardigt elke turnover ratio die een vooraf bepaalde grens overschrijdt;
- Het hele geringe volume van wekelijkse transacties op de waarden in de portefeuille van de compartimenten beperkt in ruime mate het risico dat deze enkele transacties de markt beïnvloeden en bijgevolg het risico dat ze een financiële winst of verlies opbrengen voor een derde. De risicobeheerder heeft niettemin een controle ontwikkeld die elke belangrijke positie in de portefeuille identificeert ten opzichte van het dagelijkse volume van de transacties op dit effect. De personen die beslissen over beleggingen die worden uitgevoerd voor rekening van één of meerdere compartimenten of over beleggingen die aan hen zullen worden aanbevolen, hebben niet de toelating om beleggingstransacties uit te voeren op het effect in kwestie, hetzij om een financiële winst te realiseren, hetzij om een financieel verlies te vermijden ten koste van één of meerdere compartimenten;
- De beslissingen over de aankondigingen van transacties op effecten worden altijd genomen in het belang van de beleggers van elk van de compartimenten van de fondsen;
- De personen die beslissen over de beleggingen die zullen worden uitgevoerd voor rekening van één of meerdere compartimenten of die hen zullen worden aanbevolen, hebben niet de toelating om retrocessies van andere fondsen of beleggingsondernemingen te innen, om deel uit te maken van hun raad van bestuur of om een aanzienlijke deelname te bezitten van het kapitaal van de emittent van een effect in de portefeuille van een van de compartimenten van de fondsen.

Het beheer van belangenconflicten

Gezien de grootte en de organisatie van de maatschappij en rekening houdend met de aard van de beleggingen, de beperkte complexiteit van de activiteiten die de beleidslijn toelaat en de beperkingen van beleggingen die van toepassing zijn op de compartimenten van de fondsen, beperken het beheer van belangenconflicten door de beheerder en de beleggingsadviseur, de toepassing van de gedragscode van de groep Argenta en die van de maatschappij ter zake, de respectieve organisatie van alle partijen en de scheiding van de taken onderling op aanzienlijke wijze de belangenconflicten.

Als er zich evenwel een belangenconflict zou voordoen dat de belangen van de fondsen of van een of meerdere van hun beleggers schade zou berokkenen, dan zal de maatschappij zonder dralen de beleggers hierover informeren via elke gepast duurzaam middel. Bovendien zal ze, wanneer van toepassing, de redenen aangeven voor de beslissing die voor rekening van het betrokken compartiment uitsluitend is genomen in het belang van zijn beleggers.

De maatschappij zal een register openen en bijwerken waarin de gevallen worden opgetekend van belangenconflicten die zich hebben voorgedaan of die mogelijk schade toebrengen aan de belangen van één of meerdere beleggers of ICBE's. Bij elk geval wordt het soort activiteit van collectief beheer vermeldt waarvoor het belangenconflict zich heeft voorgedaan.

De politiek van belangenconflicten in Argenta Asset Management is goedgekeurd door het directiecomité op 20-09-2017.

De politiek van belangenconflicten in Argenta Asset Management is goedgekeurd door de raad van bestuur op 15-12-2017.

De politiek van belangenconflicten in Argenta Asset Management is aan alle betrokken partijen meegedeeld op 17-10-2017.