

# **Bijlage 1 : Belangenconflict: lijst van de potentiële belangenconflicten en beheer politiek**

## **1. "Klassieke" Belangenconflicten**

Deze zogenaamde "klassieke" belangenconflicten worden straks beheerd via een formele informatie-nota ter bevestiging van de bedrijfspolitik aan de medewerkers, straks aan de verzekeraar en maken het object uit van een adequate rapportering bij de bedrijfsleiding.

Het beheer van een potentieel belangenconflict wordt gepreciseerd in de politiek van het beheer van belangenconflicten van het bedrijf en de oplossing wordt in de organisatie geïmplementeerd.

A. "Interpersoneel": tussen de bemiddelaar (leiding, medewerkers, onder-agenten) en een klant voor alle bemiddelingshandelingen

- Oplossingen: verdeling van de follow-up van de dossiers tussen de medewerkers, laat staan verandering van een dossierbeheerder

B. Arbitrage in het verplaatsen van een zaak: die een commissieverhoging meebrengt

- Oplossingen: een remuneratieverhoging kan niet gebeuren ten nadeel van een klant. Ofwel is er voor een gelijkaardige premie een betere wording , ofwel is er voor dezelfde dekking een betere premie.

C. "Incentive" politiek voor de medewerkers van de makelaar.

Een verzekeraar stelt een specifieke "incentive" (voordeel in geld) voor de ontwikkeling van een product of een benadering.

- Oplossingen:
  - Geen enkele medewerker kan zijn werkgever binden of iets aanvaarden van om het even welke verzekeraar als vergoeding. Het bedrijf beslist over de complementaire aanvaardbare remuneratie en dit in conformiteit met de gedragsregels.
  - De eventuele "variabele" vergoeding van de medewerkers van het bedrijf is eigen aan de interne regels en evaluatietermen in functie van de individuele prestaties, maar nooit gebonden aan gebeurlijke complementaire remuneratie van een verzekeraar.

D. "niet-monetaire" voordelen gegeven door verzekeraars :

- Oplossingen:
  - Het bedrijf neemt geen deel aan de incentivesprogramma's die georganiseerd zijn door bepaalde verzekeraars met als doel de productie van nieuwe zaken te boosten.
  - De medewerkers van het bedrijf kunnen slechts deelnemen aan manifestaties die vooraf toegelaten zijn door het bedrijf en conform met het interne reglement met als doel een verbetering van de permanente opleiding, de informatiekennis van de producten en specifieke benaderingen.
  - Uitnodigingen op evenementen, laat staan zakengeschenken kunnen slechts aanvaard worden op voorwaarde dat deze beantwoorden aan het intern reglement en waarvan de waarde zeer beperkt blijft.

## E. Belangenconflicten tussen klanten van het bedrijf

- Oplossingen:
  - Dat het nu gaat over “productie” of over “schadebeheer”, indien er een potentieel belangenconflict geïdentificeerd wordt tussen twee klanten, zal de informatie naar de bedrijfsleiding gaan die over de manier van handelen zal beslissen. De meer voor de hand liggende oplossing is het in handen te leggen van verschillende medewerkers die de belangen van de betrokken klanten zullen behartigen.
  - De omvang van een klant wordt niet beschouwd als een bron van belangenconflict ten opzichte van een klant die groter is. Desgevallend worden de portefeuilles van klantensegmenten dagelijks beheerd door verschillende ploegen (grote ondernemingen, KMO, particulieren)

### **2. “Specifieke” belangenconflicten**

Andere bronnen van potentiële belangenconflicten zijn mogelijk en kunnen specifiek zijn aan het bedrijf door hetzij het aandeelhouderschap of het toebehoren aan een groep. Deze maken desgevallend het object uit van een complementaire vermelding op de eigen website van de betrokken onderneming.