

Beheersing van belangenconflicten

1. Wanneer ontstaat er een belangenconflict?

Wij hebben een regeling die gericht is op de preventie van de volgende situaties:

- Vermenging van zakelijke en persoonlijke belangen;
- Het door elkaar lopen van het eigen belang van de onderneming en dat van de klant;
- Aanwezigheid van een financiële of andere drijfveer om het belang van de ene (groep) klanten te laten prevaleren boven het belang van de andere (groep) klanten;
- Wij oefenen hetzelfde bedrijf uit als de klant waardoor een (potentieel) conflict ontstaat;
- Wij ontvangen een provisie of vergoeding van een derde die niet gebruikelijk is.

2. Wat doen wij om belangenconflicten te beheersen?

De beheersing van belangenconflicten is een essentieel onderdeel van het streven naar het versterken van de integriteit en reputatie van Van Lanschot Kempen NV en alle met haar verbonden ondernemingen (hierna Van Lanschot Kempen). Uitgangspunt is dat Van Lanschot Kempen alle redelijke maatregelen neemt om mogelijke belangenconflicten binnen de organisatie te identificeren en indien mogelijk organisatorische-, administratieve- en fysieke maatregelen neemt om deze te voorkomen en te beheersen. Een zogenoemde 'Chinese Wall' tussen twee afdelingen kan zowel een fysieke maatregel zijn als een organisatorische. De plicht om een eventuele nevenfunctie vooraf te melden is een voorbeeld van een administratieve maatregel.

Binnen de organisatie zijn, onder andere, de volgende maatregelen genomen:

- Opstellen van een Algemene gedragscode en overige regelingen;
- Opstellen van een belangenconflicten organisatieschema;
- Inrichten van een belangenconflicten register;
- Inrichten van organisatorische-, administratieve- en fysieke maatregelen.

Het beheersen van belangenconflicten speelt een belangrijke rol op de werkvloer. Alle medewerkers van Van Lanschot Kempen zijn alert op het herkennen van belangenconflicten.

Verder streeft Van Lanschot Kempen ernaar om belangenconflicten te beheersen door:

- het geven van het juiste voorbeeld door het management (bedrijfscultuur);
- opleiding en training van medewerkers om de awareness te vergroten.

3. Wat gebeurt er als wij een belangenconflict niet kunnen voorkomen?

Daar waar het niet mogelijk is belangenconflicten te voorkomen of te beheersen, maakt Van Lanschot Kempen deze belangenconflicten aan u of potentiële klanten kenbaar.

4. Kunt u zelf ook een belangconflict hebben?

In het kader van onze dienstverlening aan u kan het zijn dat wij van onder de toepasselijke wetgeving toelaatbare geringe niet-geldelijke voordelen aan u kunnen verstrekken. U kunt hierbij denken aan:

- Giften en amusement tot een waarde die in het beleid van Van Lanschot Kempen wordt bepaald.
- Reclamemateriaal in het kader van de normale bedrijfsuitoefening (met uitzondering van reclamemateriaal dat onderzoek vormt).
- Conferenties, seminars en andere evenementen (georganiseerd door Van Lanschot Kempen of plaatsen voorzien op evenementen van derden).
- Overige diensten en/of voordelen die op grond van de toepasselijke wetgeving van als geringe niet-geldelijke voordelen kunnen worden beschouwd.

Wij wijzen u er op dat de wettelijke regels en beperkingen die van toepassing zijn op het ontvangen van vergoedingen of niet-geldelijke voordelen van rechtsgebied tot rechtsgebied kan verschillen. Daarom moet u zelf beoordelen of een niet-geldelijk voordeel dat wij u aanbieden, in overeenstemming is met de wettelijke regels zoals die op u van toepassing zijn.