

Regeling

Belangenconflicten bij beleggingsdiensten



Deze regeling vervangt de versie van december 2019 en treedt in werking op 1 juli 2021.

Compliance
Antwerpen, 1 juli 2021

1. Inleiding

Van Lanschot biedt verschillende financiële diensten aan. Er kunnen situaties ontstaan waarbij de belangen van *Van Lanschot* strijdig zijn met de belangen van cliënten. Een belangenconflict is een situatie waarbij de belangen van *Van Lanschot* de belangen van de cliënt benadelen of waarbij de belangen van de ene cliënt de belangen van de andere cliënt benadelen. In deze Regeling wordt uiteengezet hoe *Van Lanschot* deze conflicten beheerst.

Er zijn algemene principes van toepassing binnen de groep *Van Lanschot* en er zijn organisatorische en administratieve maatregelen ingericht om belangenconflicten te identificeren en te beheersen. Tot slot zijn er duidelijke verantwoordelijkheden toebedeeld. Al deze maatregelen komen in deze Regeling aan de orde. Deze maatregelen zijn opgesteld rekening houdend met de complexiteit, aard en omvang van de organisatie.

Deze Regeling hangt nauw samen met de Gedragscode en andere Regelingen, bv. betreffende het aanvaarden en geven van relatiegeschenken, giften en uitnodigingen, het uitoefenen van nevenfuncties en de regeling 'Chinese Walls'.

Deze Regeling is goedgekeurd door het Management Comité op haar zitting van 23 december 2019.

2. Definities

In deze regeling gebruiken wij definities en begrippen. Deze definities en begrippen zijn schuingedrukt. In bijlage 4 'Definities en begrippen' van de Gedragscode staat een lijst met definities en begrippen met uitleg.

3. Situaties die (kunnen) leiden tot belangenconflicten

Een belangenconflict is de situatie waarbij het belang van één of meerdere partijen wezenlijk geschaad of bedreigd wordt doordat andere betrokken partijen een ander, tegenstrijdig belang hebben.

Een belangenconflict kan ontstaan tussen o.a.:

- verschillende (groepen van) cliënten;
- *Van Lanschot* en één of meerdere cliënten;
- één of meerdere medewerkers van *Van Lanschot* en één of meerdere cliënten;
- één of meerdere medewerkers/afdelingen en *Van Lanschot*.

Het beleid belangenconflicten van *Van Lanschot* is gericht op de preventie van de volgende situaties:

- het door elkaar lopen van zakelijke en persoonlijke belangen;
- het door elkaar lopen van het eigen belang van *Van Lanschot* en dat van de cliënt;

- de aanwezigheid van een financiële of andere drijfveer om het belang van de ene (groep) cliënt(en) te laten prevaleren op het belang van de andere (groep) cliënt(en);
- *Van Lanschot* (of een verbonden persoon) oefent dezelfde activiteit uit als de cliënt;
- *Van Lanschot* (of een verbonden persoon) ontvangt een niet-gebruikelijke provisie of vergoeding ontvangt vaneen derde.

In Bijlage 2 zijn de (potentiële) belangenconflicten opgenomen die o.m. naar aanleiding van risk assessments zijn gedetecteerd.

4. Voorbeelden

Hieronder staan enkele voorbeelden van potentiële belangenconflicten die *Van Lanschot* wilt voorkomen met het beleid inzake preventie van belangenconflicten.

- Een medewerker van *Van Lanschot* krijgt van een tevreden cliënt een cursus aangeboden van 1,500€. Dit is normaal gesproken niet toegestaan op basis van de regeling aanvaarden en geven van relatiegeschenken, giften en uitnodigingen.
- Een medewerker neemt orders aan van cliënt A en enkele minuten later van cliënt B. Toch legt de medewerker de orders van cliënt B eerst in omdat cliënt B een grotere portefeuille aanhoudt bij *Van Lanschot*.
- *Van Lanschot* biedt haar cliënten aan om in te schrijven op een emissie. Door het grote succes van de emissie krijgt *Van Lanschot* niet alle aandelen waarop haar cliënten hebben ingetekend. *Van Lanschot* verdeelt de haar toegewezen aandelen onder haar cliënten die het grootste vermogen bij haar aanhouden.
- Een medewerkers actief in de afdeling Research meldt een collega van de afdeling Beleggingsadvies dat hij werkt aan een negatief rapport over onderneming X opdat de medewerker van Beleggingsadvies zijn betrokken cliënt zou kunnen adviseren tijdig te verkopen.
- Een medewerker adviseert een cliënt snel een aandeel te verkopen omdat de medewerker weet dat een andere cliënt die dag een groot verkooporder in datzelfde aandeel zal plaatsen. Het is de medewerker, onder andere op basis van de Algemene Gedragscode, niet toegestaan vertrouwelijke informatie betreffende de ene cliënt te gebruiken ten behoeve van een andere cliënt.
- Een medewerker van de kredietafdeling verneemt dat een bedrijf waaraan door de bank een krediet is verstrekt en waarvan hij aandelen heeft, in betalingsmoeilijkheden verkeert. De medewerker wil nu zo snel mogelijk zijn aandelen verkopen. Dit is de medewerker niet toegestaan op basis van de Algemene Gedragscode en de regelingen op het gebied van voorkoming van misbruik van voorwetenschap.
- *Van Lanschot* wenst haar naambekendheid te vergroten door een sportvereniging te sponsoren. De bank kiest zonder objectieve redenen voor de vereniging waar een lid van de effectieve leiding een bestuursmandaat waarneemt.

- *Van Lanschot* wenst een kantoor te openen in stad X. Ze gaat een huurovereenkomst aan met Y, partner van een lid van de effectieve leiding.
- Medewerker X oefent zowel een commerciële als een interne functie uit die (mogelijks) leiden tot belangenconflicten.
- De afdeling Wealth Structuring van *Van Lanschot* plaatst het belang van Van Lanschot voorop door bv. de cliënt enkel adviezen over financiële planning te verstrekken die niet tot gevolg hebben dat de cliënt zijn vermogen deels of geheel wegboekt bij *Van Lanschot*.

5. Algemene principes

- *Van Lanschot* identificeert en voorkomt of beheerst alle mogelijke belangenconflicten die de belangen van de groep, de belangen van cliënten alsook overige stakeholders kunnen schaden.
- *Van Lanschot* maakt steeds een zorgvuldige afweging tussen de verschillende belangen.
- *Van Lanschot* heeft als uitgangspunt om belangenconflicten te voorkomen of, wanneer dit onmogelijk is, te beheersen. Zij treft daartoe alle redelijke organisatorische en administratieve regelingen. Vaak is het een combinatie van samenhangende procedures en maatregelen die zorgt voor een passende aanpak.
- Wanneer de organisatorische en administratieve regelingen niet afdoende zijn om te garanderen dat belangenconflicten voldoende voorkomen en beheerst worden, dan worden deze conflicten bekend gemaakt aan de cliënten en overige stakeholders. *Van Lanschot* streeft om voldoende effectieve organisatorische en administratieve regelingen te treffen, de bekendmaking van deze conflicten dient alleen als een laatste redmiddel. Bij deze bekendmaking worden de conflicten nauwgezet beschreven zodat de cliënt een weloverwogen beslissing kan nemen ten aanzien van de beleggingsdiensten, beleggingsactiviteiten en nevendiensten.
- *Van Lanschot* zal jaarlijks het belangenconflictenbeleid evalueren en eventuele tekortkomingen met spoed herstellen. Deze evaluatie alsook de eventuele herstelmaatregelen zullen worden besproken met het Managementcomité.

6. Organisatorische en administratieve maatregelen ter voorkoming en beheersing van belangenconflicten

6.1. Algemeen

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen “harde” en “zachte” maatregelen. Een voorbeeld van een harde maatregel zijn bv. de Chinese Walls tussen verschillende afdelingen van *Van Lanschot*. Een zachte maatregel is de gedragscode die medewerkers verplicht om zich in te zetten voor de belangen van de cliënten.

6.2. Organisatie

Van Lanschot heeft een duidelijk organisatieschema met rapporteringslijnen en functiebeschrijvingen en -scheidingen.¹

Toegang tot vertrouwelijke gegevens wordt zo veel als mogelijk ingeregeld in de IT-systemen en wordt toegekend op een “need to know basis”.

6.3. Bevordering van een integere bedrijfscultuur

Van Lanschot heeft maatregelen genomen ter bevordering van een integere bedrijfscultuur, waaronder een algemene gedragscode, aangevuld met richtlijnen betreffende:

- het aanvaarden en geven van relatiegeschenken, giften en uitnodigingen;
- het aanvaarden en uitoefenen van nevenfuncties en mandaten van cliënten;
- het uitvoeren van persoonlijke transacties van medewerkers.

Taakstellingen, beoordeling en beloning van medewerkers streven een gezonde verhouding na tussen commerciële en andere doelstellingen, zoals klantzorg. *Van Lanschot* heeft een klokkenluidersregeling, dit is een interne alarmprocedure die medewerkers kunnen gebruiken om o.a. situaties die de belangen van cliënten (kunnen) schaden, te melden.

6.4. Administratieve organisatie, processen en controlebeheersing;

Van Lanschot houdt in haar beleidsdocumenten en werkinstructies rekening met belangenconflicten, zoals:

- een regeling voor het verschaffen en ontvangen van ‘inducements’ (i.e. tegemoetkomingen aan/van derden) waarbij (voorzover deze überhaupt kunnen ontvangen worden), steeds de meerwaarde voor de cliënt moet worden aangetoond; in dit kader kan aangehaald dat bij de selectie en lancering van nieuwe producten een new product approval proces dient doorlopen waarbij aandacht wordt besteed aan belangenconflicten;
- een ordertoewijzingsbeleid bepaalt hoe *Van Lanschot* orders van verschillende cliënten ten opzichte van elkaar behandelt;
- waar nodig zijn functiescheidingen en Chinese Walls aangebracht; een persoon kan niet meerdere functies uitoefenen waarbij gevaar bestaat voor belangenconflicten zonder dat deze conflicten beheerst worden.

6.5. Interne controle

Van Lanschot hanteert het *three lines of defence* model waarbij aandacht is voor belangenconflicten en dat steunt op een bankbrede toepassing van het zgn. vier-ogen-principe.

Compliance ziet als onafhankelijke functie toe op de naleving van deze Regeling. Wanneer Compliance tot de beoordeling komt dat er nieuwe conflicten zijn geïdentificeerd, of dat de

¹ Zie intranet onder Human Resources

bestaande procedures en controles onvoldoende effectief zijn, dan zal Compliance passende maatregelen nemen, zoals de betreffende afdelingen bevelen om passende maatregelen te nemen;

6.6. Belangenconflictenregister

Van Lanschot houdt een register bij waarin de specifieke belangenconflicten per afdeling nader uiteengezet worden. Het verschilt per afdeling welke procedures en controles aanwezig zijn om de belangenconflicten te identificeren, te voorkomen en te beheersen. Deze procedures en controles staan in de registers per afdeling per soort belangenconflict opgelijst.

7. Taken en verantwoordelijkheden

7.1. Management Comité

Het Management Comité is eindverantwoordelijk voor een doeltreffend en prudent bestuur van de onderneming. In dit bestuur wordt onder meer voorzien van een doeltreffende voorkoming van belangenconflicten.

Bij de behandeling van een belangenconflict ligt de ultieme beslissing bij het Management Comité, na advies te hebben ontvangen van de Compliance afdeling.

7.2. Medewerkers

De voorkoming van belangenconflicten speelt een belangrijke rol op de werkvloer. *Van Lanschot* verwacht van haar medewerkers dat zij:

- actief meehelpen aan het identificeren van belangenconflicten, o.a. door het melden van (een vermoeden van) het bestaan van belangenconflicten aan de Compliance afdeling;
- handelen met de nodige onafhankelijkheid, d.w.z. dat zij de belangen van de cliënten vooropstellen en zich daarbij niet laten leiden door hun eigen belangen.

Het is ieders eigen verantwoordelijkheid de procedures alsook controles die op hem of haar van toepassing zijn te kennen en toe te passen.

7.3. Compliance

De Compliance afdeling is verantwoordelijk voor:

- informering, sensibilisering en opleiding van de medewerkers mbt belangenconflicten;
- toezicht op de naleving van deze regeling;
- het beoordelen van (potentiële) belangenconflicten die haar door medewerkers worden gemeld dan wel die zij op basis van eigen werkzaamheden identificeert;
- het formuleren van aanbevelingen en/of opleggen van maatregelen tot voorkoming en beheersing van belangenconflicten;

- het bijhouden van een register/inventaris van geïdentificeerde belangenconflicten met aanduiding van de genomen maatregelen ter voorkoming of beheersing (zie bijlage 2 en 3);
- het faciliteren van periodieke risk assessments met de verschillende afdelingen teneinde eerder geïdentificeerde belangenconflicten te actualiseren dan wel nieuwe te inventariseren;
- beoordelen of de genomen maatregelen nog passend zijn;
- het formuleren van voorstellen tot evaluatie en wijziging van deze regeling;
- jaarlijks verslag uitbrengen aan het Management Comité over de toepassing van deze Regeling.

8. Bekendmaking en evaluatie van de Regeling

Deze regeling wordt in integrale vorm aan de medewerkers bekend gemaakt via intranet. Een samenvatting van deze regeling wordt via de publieke website aan de (potentiële) cliënten bekend gemaakt (zie bijlage 1).

Deze regeling zal minstens eenmaal per jaar worden geëvalueerd en indien nodig worden bijgesteld, o.m. op basis van risk assessments met de verschillende afdelingen.

Bijlage 1: Samenvatting van de Regeling belangenconflicten

Van Lanschot vervult een belangrijke maatschappelijke rol in de financiële dienstverlening. Het in stand houden van onze reputatie en de reputatie van de sector in het algemeen is van groot belang. Het in ons gestelde vertrouwen moeten we met ons gedrag waarmaken. Om deze reden vindt *Van Lanschot* het belangrijk om haar activiteiten op een professionele en integere wijze te verrichten en daarbij de belangen van al haar partners zorgvuldig te behartigen.

Onder belangenconflicten verstaan we tegenstrijdige belangen tussen *Van Lanschot* (of een van zijn medewerkers) en een cliënt of tussen twee of meerdere cliënten onderling, die kunnen opduiken in het kader van beleggingsdiensten en waarbij een of meerdere cliënten benadeeld kunnen worden. We houden daarbij rekening met zowel de activiteiten van *Van Lanschot* zelf alsook met de organisatiestructuur en activiteiten van andere ondernemingen van de *Van Lanschot*-groep.

Afhankelijk van de aard van de belangenconflicten heeft *Van Lanschot* verscheidene procedures en maatregelen ingesteld die tot doel hebben belangenconflicten te voorkomen dan wel zo goed als mogelijk te beheersen.

Binnen de organisatie genomen maatregelen voor preventie en controle zijn o.m.:

- Gedragscodes die alle medewerkers van *Van Lanschot* dienen na te leven, bv. betreffende het aanvaarden en geven van relatiegeschenken en uitnodigingen;
- Een regeling voor het verschaffen en ontvangen van 'inducements' (i.e. tegemoetkomingen aan/van derden) waarbij steeds uw belang moet worden aangetoond;
- Een ordertoewijzingsbeleid dat op welke wijze orders moeten worden uitgevoerd en onder welke omstandigheden orders van cliënten kunnen worden samengevoegd;
- Afscherming (fysisch en procedureel) van vertrouwelijke informatie tussen de verschillende activiteiten ('Chinese walls') en de bekendmaking ervan op een 'need-to-know'-basis;
- Een interne organisatie die gericht is op het voorkomen van belangenconflicten en een organisatiecultuur die voorkomt dat personen meerdere functies (met gevaar voor belangenconflicten) tegelijkertijd uitoefenen, bv. beleid rond nevenfuncties;
- Een intern controlemechanisme gebaseerd op het vier-ogenprincipe en dat o.m. gericht is op het identificeren van belangenconflicten;
- Inrichting van een Compliance functie die als onafhankelijke functie toeziet op de naleving van voormelde maatregelen;
- *Van Lanschot* houdt een register bij waarin (potentiële) belangenconflicten worden geïdentificeerd. Op basis van dit register zal *Van Lanschot* haar beleid waar nodig bijsturen/actualiseren.

Ondanks deze maatregelen kunnen er zich omstandigheden voordoen waardoor er in een concreet geval toch een belangenconflict kan ontstaan. In dat geval verschaft *Van Lanschot* u informatie en details over de aard en de oorzaak van het conflict, zodat u een weloverwogen beslissing kan nemen. Voor meer informatie over ons belangenconflictenbeleid kan u steeds terecht bij uw relatiebeheerder.

Van Lanschot Kempen NV, Belgisch bijkantoor - Desguinlei 50 - 2018 Antwerpen -
Ondernemingsnummer 0873.296.641

Antwerpen, juli 2021

Bijlage 2 Geïdentificeerde belangenconflicten

Van Lanschot Belangenconflicten			
augustus 2018	Type	Control	Consultative committee / Policy
A Beleggingsdiensten			
I Vermogensbeheer (risk assessment dd 6/10/2017)			
Business model beheer steunt op eigen profielfondsen waarvoor de bank vergoedingen ontvangt vanuit het fonds/ beheermaatschappij. Deze vergoedingen zijn een deel van de vergoedingen die de cliënt betaalt in het fonds.	firm vs client	<ul style="list-style-type: none"> - Profielfondsen zijn een efficiënte en fiscaal optimale manier om te beleggen. Ze beantwoorden dus een reële cliëntbehoefte. - Vergoedingen van de profielfondsen zijn marktconform (analyse gebeurd in kader van herziening tarificatie in 2018). - Cliënt wordt zowel ex ante als ex post geïnformeerd over de kosten en inducements. 	KPI's Vergelijkende analyse
De medewerker van vermogensbeheer die belast is met het beheer van de profielfondsen zou bij het beheer voorrang kunnen geven aan eigen belang en/of belang van de bank.	firm vs client	<ul style="list-style-type: none"> - KPI bevatten geen perverse prikkel op gebied van volume in de profielfondsen (keuze tussen advies en beheer en tussen a la carte en profielfondsen gebeurt door de cliënt, in overleg met zijn banker). - KPI bevat geen perverse prikkel op gebied van rendement van de profielfondsen. - Beslissingen in en toezicht op het beheer van de profielfondsen gebeuren via het investeringscomité. De medewerker heeft dus geen volledige vrijblijvende keuze in het beheer, waaronder de selectie van instrumenten waarin het profielfonds belegt. Profielfondsen beleggen niet rechtstreeks in small en mid caps. - Het beheer van de profielfondsen is de medewerker zijn voornaamste taak. Er is geen conflict met andere taken, noch inhoudelijk noch qua tijdsbesteding. 	KPI's Governance VB

Selectie van fondsen waarop retrocessie betaald wordt, opdrijven van inkomsten met het oog op persoonlijke afdelingsdoelstellingen	Firm vs client	<p>Inducementbeleid stelt niet-ontvangen van retrocessies voorop</p> <p>Samenstelling universum gebeurt door IMAC Kempen en IR&C - selectieprocedure (NPA) houdt rekening met dit belangenconflict</p> <p>Incidentiële retrocessies worden 100% doorgestort</p>	Regeling Inducements/NPA template
Bevoordeling client A tnv client B bij uitvoering van orders (o.a. inschrijving)	Client vs client	<p>Ordertoewijzingsbeleid</p> <p>Blokorders bij beheer + verdeelsleutels voor proportionele toewijzing onder toezicht van afdeling Operations</p>	Regeling persoonlijke transacties
Churning	Firm vs client	Enkel nog all-in fee, op enkele uitzonderingsgevallen na	Chinese Walls policy
Fee op fee (Kempenfondsen, in house fondsen, A la carte)	Firm vs client	Kempen fondsen worden uitgesloten van de vergoeding voor profielfondsen. Bij à la carte is wel nog fee op fee mogelijk (bv obligatiebevek)	
VB belegt in instrumenten van ondernemingen waarmee een nauwe band bestaat	Firm vs client	VB hanteert modelportefeuille die grotendeels gebaseerd is op de portefeuille van VL NL en die wordt gestuurd door het Investeringscomité (geen individuele beslissingen mogelijk)	
A la carte-fee verhoogt ifv het profiel: trigger om cliënten in hoger profiel onder te brengen	Firm vs client	Is verantwoord gezien het meerwerk, profielbepaling gebeurt in kantoor, met professioneel judgement en contractuele bepaling bij afwijking	
A la carte : overmatige opname Kempen fondsen	Firm vs client	Invulling portefeuilles gebeurt doordacht en volgens welbepaalde visie. VLB hanteert positie spreiding.	
Als beheerder van de profielfondsen verstrekt VB de eigen cliënten meer	VLB clients vs non-VLB	Nog in te regelen.	

	en/of sneller informatie dan andere beleggers in de profielfondsen.	clients		
II	Beleggingsadvies (risk assessment dd 6/10/2017)			
	De profielfondsen zijn onderdeel van het universum waaruit een beleggingsadviseur kan adviseren. De bank ontvangt vergoedingen vanuit het fonds/ de beheermaatschappij. Deze vergoedingen zijn een deel van de vergoedingen die de cliënt betaalt in het fonds.	firm vs client	<ul style="list-style-type: none"> - Profielfondsen zijn een efficiënte en fiscaal optimale manier om te beleggen. Wordt ook sectorbreed toegepast. Vergoeding voor financieel beheer van de profielfondsen worden niet gezien als inducements. - Vergoedingen van de profielfondsen zijn marktconform (zie analyse dd 08/01/2017) - De KPI's van beleggingsadviseurs mbt commerciële groei maken geen onderscheid tussen beleggen via profielfondsen of andere instrumenten mogelijkheden; de KPI's bevatten daarnaast ook andere aandachtsdomeinen. - Cliënt wordt ex ante en ex post geïnformeerd over de kosten en inducements. 	KPI's Vergelijkende analyse
	Selectie van fondsen waarop retrocessie betaald wordt, opdrijven van inkomsten met het oog op persoonlijke afdelingsdoelstellingen	Firm vs client	<p>Inducementbeleid stelt cliënt de goedkoopste beschikbare oplossing voor (bv registratie bij FSMA is een essentiële vereiste)</p> <p>Samenstelling universum gebeurt door IMAC kempen en IR&C - selectieprocedure (NPA) houdt rekening met dit belangenconflict</p>	Regeling inducements

	Churning : opdrijven transactiekosten en retrocessies met het oog op persoonlijke doelstellingen	Firm vs client	<p>Taakstelling BAT streeft evenwicht na tussen allerlei factoren, waarvan de transactievergoeding er slechts één is</p> <p>Suitability verklaring</p> <p>Eerbiediging van het beleggersprofiel onderdeel taakstelling</p> <p>Interne controles : 1° lijn (door directeur BAT) op (excessieve) afwijking t.a.v. KPI's (zorgen voor evenwicht) - PB'er kan controle uitoefenen op BAT'er - 2° lijncontroles</p> <p>Remuneratie-beleid volledig gestuurd door VL Groep</p>	
	Ongelijke behandeling van cliënten, bv. bij volgorde van uitvoering of bij partiele toewijzing bij nieuwe obligatie en aandelenuitgifte	Client vs client	<p>Ordertoewijzingsbeleid : STP module met verplichting orders in volgorde van ontvangst in te voeren</p> <p>Uitgiften : verdeelsleutels, toegepast door Operations (dus niet door commercie)</p>	Ordertoewijzingsbeleid
III	Execution Only (risk assessments dd 30/11/2017)			
	Ongelijke behandeling van cliënten : medewerkers geeft voorrang aan vermogende cliënten bij invoeren van orders	Client vs client	Ordertoewijzingsbeleid : STP module met verplichting orders in volgorde van ontvangst in te voeren	Ordertoewijzingsbeleid
B	Kantoren (risk assessment dd			

19/10/2017)				
	Bank verstrekt kredieten zonder duidelijke kredietbehoefte bij de cliënt.	Firm vs client	KPI's op gebied van kredieten zijn zeer bescheiden. KPI's houden rekening met meerdere elementen	KPI's
	Bank verstrekt activiteiten van wealth planning zonder duidelijke behoefte bij de cliënt	Firm vs client	KPI's van bankers op gebied van wealth planning zijn zeer bescheiden. KPI's houden rekening met meerdere elementen. Functiescheiding tussen wealth planning en andere activiteiten van de bank. Activiteiten van wealth planning beperken zich tot aanreiken van oplossingsrichting. Advies van wealth planning is beperkt tot planning; er worden geen (beleggings)investering geadviseerd.	KPI's
	Bank zet cliënten aan tot een hoger beleggingsprofiel omdat hier een hogere fee wordt aangerekend	Firm vs client	Klant tekent vragenlijst Professional judgment banker vereist bij afwijking van voorgesteld profiel + key control op dit professional judgment Bij opstart VB/BAT relatie ontvangt klant ex ante TCO-raming	Handboek bepalen beleggingsprofiel
Wealth Structuring (risk assessment dd 20/08/2018)				
C	Wealth Planner geeft adviezen terwijl er geen nood is bij de cliënt	Firm vs client	- Diensten van Wealth Structuring zijn gratis voor cliënten >1.000.000 €. Cliënten tussen 500.000 € en 1.000.000 € dienen in principe wel te betalen, maar in praktijk wordt dit steeds kwijtgescholden. - KPI's van Wealth Structuring bevatten geen kwantitatieve commerciële targets opgenomen.	Tarievenbrochure + KPI's

	Wealth Planner geeft enkel adviezen over financiële planning voor zover deze de belangen van VL niet schaden (bv. geen advies geven dat inhoudt dat het bij VL aangehouden vermogen overgeboekt wordt naar een andere bank.	Firm vs client	<ul style="list-style-type: none"> - Wealth Structuring is een afgescheiden afdeling. - KPI's van Wealth Structuring bevatten geen kwantitatieve commerciële targets opgenomen. 	Organigram + KPI's
D Medewerkers Van Lanschot				
	Personeel kan een eigen belang hebben bij het ontvangen van koersgevoelige informatie, wat botst met belang van klant of VL	Employee vs client Employee vs firm	Alle medewerkers van VLB zijn aangemerkt als insider. Als dusdanig moeten zij t.a.v. compliance opgave doen van hun effectenrekeningen; zij moeten hun transacties bij compliance, m.u.v. transacties in open-end beleggingsfondsen landen.	Regeling persoonlijke transacties
	Personeel kan een eigen belang hebben bij het ontvangen van koersgevoelige informatie van <i>Van Lanschot</i> , wat botst met belang van klant of VL	Employee vs client employee vs firm	Binnen VL wordt voor het handelen in eigen stukken door personeelsleden gewerkt met open en gesloten periodes. Alle transacties van personeelsleden in het eigen aandeel gebeuren via een rekening bij VL NL en worden gedeeld met de afdeling Compliance van VL NL.	Beleid open en gesloten periodes
	Personeel kan door het uitoefenen van een nevenfunctie een tegengesteld belang krijgen van <i>Van Lanschot</i> en haar cliënten.	Employee vs client Employee vs firm	Bij het aanvaarden van een nevenfunctie moet een personeelslid compliance adviseren aan het management comité zodat deze kan besluiten of de nevenfunctie aanvaardbaar is of niet. Mandaten van cliënten (bv. volmacht op de rekening bij VL, aanduiding van een medewerker als gevolmachtigde in een zorgvolmacht van de cliënt of als testamentair uitvoerder) dienen eveneens door Compliance en het management comité worden goedgekeurd.	Regeling nevenfuncties

<p>Personeel kan door het accepteren van giften en amusement beïnvloed worden in hun besluitvorming, wat kan leiden tot conflicterende belangen.</p>	<p>Employee vs client Employee vs firm</p>	<p>Giften mogen tot een waarde van €100,- worden geaccepteerd en amusement mag tot een waarde van €500,- worden geaccepteerd. Wanneer de waarden worden overstegen dan moet hiervan melding worden gedaan middels het meldingsformulier Giften & Amusement.</p>	<p>Regeling Giften en Amusement</p>
<p>Medewerkers zouden niet-gepubliceerd onderzoek kunnen misbruiken voor eigen persoonlijk belang</p>	<p>Employee vs firm</p>	<p>Afscheiding van afdeling Research en andere medewerkers d.m.v. chinese walls</p>	<p>Regeling Chinese Walls - Regeling Persoonlijke transacties - Compliance Manual medewerkers Research</p>
<p>Medewerkers kunnen niet-gepubliceerd onderzoek gebruiken om bepaalde cliënten te bevoordelen</p>	<p>Client vs client</p>	<p>Afscheiding van afdeling Research en andere medewerkers d.m.v. chinese walls</p>	<p>Regeling Chinese Walls - Compliance Manual medewerkers Research</p>