



Beleid klokkenluiden

Doelgroep:

Dit document is van toepassing op alle medewerkers (zowel intern als extern) binnen de Van Lanschot Kempenn Groep]

Gepubliceerd door:

Afdeling Compliance

Goedgekeurd door:

Compliance & Operational Risk Committee

Datum inwerkingtreding:

1 februari 2025

Versie:

2.1

Inhoudsopgave

1.	Introductie	4
2.	Doelgroep en reikwijdte	4
3.	Verantwoordelijke commissie en goedkeuring	5
4.	Beleid klokkenluiden	5
5.	Review	11
6.	Verschillen in het Beleid in andere landen/entiteiten	12
Annex 1: Overzicht van relevante documenten		13
Annex 2: Relevante wet- en regelgeving		14

Versiebeheer

Datum	Versie	Goedkeuring	Actie
2015	1.0	Raad van Bestuur, 24 maart 2015	
2017	1.1	Instemming OR VL 30-01-2017	Aanpassingen ivm Wet Huis voor Melders Inhoudelijk afgestemd met legal (december 2016)
2017	1.2	Instemming OR KCO 27-09-2017	Geen inhoudelijke wijziging, van toepassing verklaard op KCo
2018	1.3	Chief Compliance Officer	Toevoeging zin Recht op bescherming tegen maatregelen en nadelige gevolgen ivm EBA richtlijn
2019	1.4	Executive Board geïnfomeerd 18-12-2019	Aanpassing naam ivm legal merger 1-1-2020.
2021	1.5	Corc 01-02-2021	Layout en opzet aangepast in lijn met Compliance Charter en Policy of policies. (M van der Bijl Compliance – C. Talsma Legal)
2021	1.6	Compliance 20-07-2021	Correctie typefout verantwoordelijke commissie: Management Board > Compliance & Operational Risk Committee

Datum	Versie	Goedkeuring	Actie
2022	1.7	Raad van Bestuur 07-06-2022	Benoeming Sophie Roozen als meldpunt per 30-06-2022
2023	1.8	Compliance	Naamswijzigingen van entiteiten doorgevoerd als gevolg van het Branding as One-project. International policy alignment project afgerond (goedgekeurd door de CORC op 12-09-2022).
2024	2.0	CORC 19 december 2024	Wijzigingen in verband met implementatie EU-klokkenluidersrichtlijn
2025	2.1	Raad van Bestuur 21 januari 2025	Benoeming Tinco Meijers als meldpunt per 01-02-2025

1. Introductie

Als gespecialiseerde en onafhankelijke wealth manager richt Van Lanschot Kempen N.V. (hierna: “Van Lanschot Kempen”) zich op het behoud en de opbouw van vermogen op een duurzame manier, zowel voor onze klanten als voor de samenleving waar we deel van uitmaken. Van Lanschot Kempen biedt haar diensten en financiële instrumenten zowel aan in Nederland als in andere jurisdicties.

Van Lanschot Kempen hecht veel belang aan integer gedrag en transparantie. Daarom vindt Van Lanschot Kempen het belangrijk dat er binnen de organisatie een cultuur bestaat waarin (mogelijke) misstanden bespreekbaar worden gemaakt en gemeld kunnen worden. Medewerkers moeten zich vrij voelen om eventuele misstanden te bespreken met hun collega’s en deze te melden aan een leidinggevende of aan Compliance.

Van Lanschot Kempen realiseert zich dat er voor medewerkers in bepaalde omstandigheden een drempel kan bestaan om misstanden te melden. Toch is het belangrijk dat misstanden aan het licht komen, zodat de cultuur van openheid, transparantie en integriteit binnen Van Lanschot Kempen wordt versterkt en het management op de hoogte is van eventuele misstanden. Daarom heeft Van Lanschot Kempen het Beleid klokkenluiden ingevoerd om ervoor te zorgen dat misstanden toch geadresseerd kunnen worden wanneer een medewerker zich niet vrij voelt om deze bij de leidinggevende of aan Compliance te melden. Daarnaast hebben derden de mogelijkheid om misstanden te melden. Van Lanschot Kempen voldoet hiermee aan haar wettelijk verplichting om dit beleid te hebben.

Het Beleid klokkenluiden stelt onder meer de rechten en plichten van de klokkenluider (melder) vast en beschrijft de procedure van een melding.

Dit Beleid moet worden gelezen in samenhang met Onze Gedragscode en andere beleidsdocumenten zoals genoemd in Annex 1. In Annex 3 is een overzicht opgenomen van de (wettelijke) gedefinieerde begrippen die van belang zijn bij klokkenluiden. In dit stuk zijn deze gedefinieerde begrippen schuin weergegeven.

2. Doelgroep en reikwijdte

Dit Beleid is van toepassing op Van Lanschot Kempen op geconsolideerd, groepsbreed niveau en is derhalve van toepassing op Van Lanschot Kempen N.V. en al haar dochterondernemingen, bijkantoren, vertegenwoordigers en stichtingen die onderdeel uitmaken van de groep. Afwijkingen voor bijkantoren en dochterondernemingen op grond van lokale wet- en regelgeving staan verder toegelicht in hoofdstuk 6.

Dit Beleid is van toepassing op alle personen die onder de verantwoordelijkheid van Van Lanschot Kempen werken (hierna te noemen: “*medewerker(s)*”). *Medewerkers* zijn verantwoordelijk voor de naleving van de bepalingen van dit Beleid.

Niet alleen *medewerkers* kunnen te maken krijgen met *misstanden*, ook derden kunnen *misstanden* tegenkomen. Ook op derde, in de context van een *werkgerelateerde activiteit* zoals bijvoorbeeld leveranciers, intermediairs, etc, is dit Beleid klokkenluiden van toepassing.

Klanten kunnen voor het melden van onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard gebruik maken van de Klachtenregeling zoals gepubliceerd op de website van Van Lanschot Kempen en/of haar dochterondernemingen en bijkantoren.

Van Lanschot Kempen zal er voor zorg dragen dat iedere *medewerker* elektronisch wordt geïnformeerd over het Beleid klokkenluiden. Daarnaast is er voor *medewerkers* een verkorte uitleg ‘Melding klokkenluiden’ op intranet beschikbaar. Voor overige personen zal dit Beleid klokkenluiden beschikbaar worden gesteld op <https://www.vanlanschotkempen.com/nl-nl/over-ons/dit-zijn-wij/compliance>. *Medewerkers* zijn zelf verantwoordelijk voor de naleving van de bepalingen van dit Beleid klokkenluiden.

3. Verantwoordelijke commissie en goedkeuring

Dit Beleid klokkenluiden is goedgekeurd door de Compliance and Operational Risk Committee in overeenstemming met de **Policy of Policies**. Conform de wettelijke verplichting heeft de Ondernemingsraad instemming verleend.

De afdeling Compliance van Van Lanschot Kempen (“Compliance”) is verantwoordelijk voor het opstellen en vernieuwen van dit Beleid, inclusief de documenten die zijn opgenomen in Annex I.

4. Beleid klokkenluiden

Dit beleid beschrijft de procedure van een *melding* en stelt de rechten en plichten vast van de *melder* en een eventueel *betrokken derde* en *degene die de melder bijstaat*.

Dit Beleid klokkenluiden is niet alleen van toepassing als er *melding* wordt gedaan van (een vermoeden van) een *misstand*, maar ook als die *melding* een dreigende *misstand* betreft. Een *misstand* hoeft zich dus nog niet te hebben voorgedaan.

Dit beleid is in beginsel niet van toepassing op situaties waarin sprake is van geschillen op het gebied van arbeid, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden of (seksuele) intimidatie, pesten, agressie, geweld en discriminatie. Met deze kwesties kan een *medewerker* terecht bij HR of de vertrouwenspersoon op basis van de Regeling

(on)gewenste omgangsvormen. Als echter sprake is van een grote groep *medewerkers* die bloot wordt gesteld aan de hierboven genoemde gedragingen dan kan dit ook een *misstand* zijn die via deze procedure gemeld kan worden.

4.1 Melding Procedure

In deze paragraaf staat de procedure voor een *melding*. Een *melding* van een *misstand* kan

- mondeling, via de telefoon of een ander spraakbericht systeem;
- schriftelijk, via e-mail of brief; of
- op verzoek van de *melder* binnen een redelijke termijn door een gesprek op locatie bij het *meldpunt* plaatsvinden.

Er is alleen sprake van een melding indien deze wordt gedaan bij het *meldpunt*. Indien een *melding* mondeling wordt gedaan zal het *meldpunt* verzoeken om de *melding* ook schriftelijk te doen, via email. Het *meldpunt* maakt kort schriftelijk verslag van deze verwijzing.

Binnen zeven (7) dagen na ontvangst van de *melding* ontvangt de *melder* een ontvangstbevestiging. Voordat de *melding* in behandeling wordt genomen toetst het *meldpunt* of de *melding* wel valt onder dit Beleid klokkenluiden. Als een *melding* niet onder het Beleid klokkenluiden valt, dan verwijst het *meldpunt* de *medewerker* of derde persoon die een *melding* heeft gedaan, indien mogelijk, door naar de juiste persoon of instantie. Het *meldpunt* bepaalt binnen een termijn van 3 maanden na het verzenden van de ontvangstbevestiging welke vervolgstappen er zijn en/of worden genomen.

Indien de *melding* onder dit Beleid klokkenluiden valt, dan opent het *meldpunt* een dossier en wijst de *melder* op de rechten en plichten (rechtsbescherming zoals hieronder opgenomen onder 4.5, en het proces, waaronder de mogelijkheid tot het inwinnen van (extern) advies). Als een *melder* besluit niet door te gaan met de *melding*, kan de *misstand* die het *meldpunt* ter ore is gekomen dusdanig ernstig zijn, dat het *meldpunt* alsnog een aanvraag doet voor een onderzoek.

Het *meldpunt* registreert de ontvangst van een *melding* en alle relevante informatie in daarvoor bestemd register. Zolang een onderzoek naar een *melding* loopt of nadien een *melding* bij een *bevoegde autoriteit* is gedaan of een klacht- of gerechtelijke procedure loopt, blijven de gegevens van een *melding* in de registratie in ieder geval behouden. Indien een *melder* aangeeft anoniem te willen blijven, anonimiseert het *meldpunt* de *melding*¹. Met deze geanonimiseerde informatie formuleert het *meldpunt* een aanvraag voor een onderzoek, gericht aan de voorzitter van de Raad van Bestuur en de Chief Compliance Officer. Deze aanvraag wordt binnen twee weken na de initiële *melding* door een *melder* gedaan, tenzij er uitzonderlijke redenen zijn om af te wijken. Indien de Chief Compliance Officer door de Raad van Bestuur is benoemd tot *meldpunt* (hetgeen momenteel niet het geval is), zal de Chief Compliance Officer de voorzitter van de Raad van Bestuur informeren als wordt besloten tot het verrichten van een onderzoek.

¹ Deze anonimisering is niet ter invulling van het nog te publiceren "Besluit anoniem melden vermoedens van misstanden." Hiertoe zal dit Beleid nog moeten worden aangepast.

Indien het onderwerp van de *melding* een lid van de Raad van Bestuur, de Chief Compliance Officer of een lid van de Raad van Commissarissen betreft, richt het *meldpunt* de aanvraag aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen. Indien het onderwerp van de *melding* de voorzitter van de Raad van Commissarissen zelf betreft richt het *meldpunt* de aanvraag aan de vicevoorzitter van de Raad van Commissarissen. In deze gevallen geeft de (vice-) voorzitter van de Raad van Commissarissen extern de opdracht om een onderzoek uit te voeren. De rechten en plichten van de *melder* blijven gelden.

Indien het onderwerp van de *melding* een direct ondergeschikte van het *meldpunt* zelf betreft dan draagt het *meldpunt* het onderzoek over naar de Chief Compliance Officer.

De Chief Compliance Officer is eindverantwoordelijk voor een juiste uitvoering van het onderzoek. Het onderzoek wordt uitgevoerd volgens het beleid interne onderzoeken (gepubliceerd op intranet). De Chief Compliance Officer stelt een onderzoeksteam samen. Het onderzoeksteam kan hierbij ook (externe) specialisten inschakelen. Gedurende het onderzoek houdt de Chief Compliance Officer de voorzitter van de Raad van Bestuur en het *meldpunt*, voor zover mogelijk, op de hoogte van de voortgang van het onderzoek. Het *meldpunt* informeert de *melder*.

4.2 Het meldpunt

Het *meldpunt* is een *medewerker* van Van Lanschot Kempen, die wordt benoemd door de Raad van Bestuur. Deze benoeming wordt gecommuniceerd aan alle *medewerkers* en is beschikbaar via intranet. De Chief Internal Auditor is het *meldpunt* voor Van Lanschot Kempen groep.

Bij de benoeming wordt onder meer rekening gehouden met de volgende aspecten.

- De *medewerker* staat centraal in de organisatie, is benaderbaar en toegankelijk.
- De *medewerker* is onafhankelijk en zijn/haar betrouwbaarheid staat buiten twijfel.

Voor buitenlandse bijkantoren en dochterondernemingen worden lokale *meldpunten* benoemd door de Raad van Bestuur om melden toegankelijk te maken voor alle lokale *medewerkers*. Het staat iedere lokale *medewerker* vrij om ook te melden bij het centrale *meldpunt* in Nederland, mits toegestaan gezien lokale wetgeving onder andere ten aanzien van geheimhouding.

4.3 Extern advies en/of extern melden

Het is altijd mogelijk om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een *misstand*. Een *misstand* kan ook direct extern gemeld worden aan de *bevoegde autoriteit*. Dit kan bijvoorbeeld de betrokken inspectiedienst of toezichthouder zijn. De *bevoegde autoriteiten* moeten een extern meldkanaal voor *misstanden* inrichten.

Indien een *bevoegde autoriteit* een externe *melding* ontvangt waarvoor deze autoriteit niet bevoegd is dan dient de *melding* te worden doorgezonden aan de wel *bevoegde autoriteit* om in behandeling te worden genomen. Dat moet zo snel mogelijk en op een veilige wijze. Een *melder* moet wel eerst instemmen met de doorzending. Als de

melder hiermee niet instemt, dan moet de *bevoegde autoriteit* de *melder* er uitdrukkelijk op wijzen dat bij niet doorzenden de *melding* niet in behandeling wordt genomen.

4.4 Dossier en rapportage

Het *meldpunt* registreert elke *melding* van een *misstand* in een daarvoor ingericht register. *Meldingen* die telefonisch of in een gesprek op locatie worden gedaan worden geregistreerd door opname van het gesprek in een duurzame en opvraagbare vorm (met voorafgaande instemming van de *melder*) of een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek. De *melder* krijgt de gelegenheid om de schriftelijke weergave van een gesprek te controleren, te corrigeren en voor akkoord te tekenen.

Deze dossiers hebben de status vertrouwelijk en worden in beginsel niet buiten het *meldpunt* gedeeld. Soms kan echter om juridische redenen het nodig zijn om gegevens uit het dossier te verstrekken aan bijvoorbeeld een toezichthouder. Om deze reden hebben dossiers een bewaartermijn van één jaar na sluiting van het dossier.

Het *meldpunt* rapporteert jaarlijks aan de Raad van Bestuur alle *meldingen* die binnen zijn gekomen.

4.5 Rechten en plichten en bescherming melder.

Een *melder* heeft de volgende rechten en plichten.

Recht op anonimiteit

Melders hebben recht op anonimiteit. De identiteit van een *melder* en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de *melder* kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder diens instemming. Indien tijdens het onderzoek door bijzondere omstandigheden de anonimiteit niet gewaarborgd kan worden, wordt de *melder* daarover geïnformeerd. Ook kan een wettelijke verplichting het recht op anonimiteit verbreken.

Het recht van anonimiteit houdt ook in dat het niet is toegestaan voor andere werknemers, inclusief leden van het senior management, de identiteit van de *melder* proberen te achterhalen. Het *meldpunt* deelt alleen de voor het onderzoeken van de *misstand* relevante informatie, indien gewenst geanonimiseerd, en alleen met bevoegde personen.

Recht op bescherming tegen benadeling

Zolang een *melder* redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over een *misstand* op het moment van de *melding* juist is, is elke vorm van *benadeling* jegens een *melder* tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een *misstand* als gevolg van een *melding* strikt verboden, zoals bijvoorbeeld ontslag of overplaatsing naar een andere functie, discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting. Onder de bescherming valt ook dreigingen met *benadeling* of (mislukte) pogingen tot *benadeling*. Als een *melder* vermoedt slachtoffer te worden of te zijn geweest van maatregelen naar aanleiding van zijn *melding*, dan kan hij dit melden bij het *meldpunt*. Dit is ook van toepassing op alle personen over wie bij het *meldpunt* een melding is gedaan, maar waar na

verder onderzoek geen bewijs naar voren is gekomen. Het *meldpunt* onderneemt actie na aanleiding van een dergelijke melding van *benadeling*. Tegen betrokkenen worden indien van toepassing disciplinaire maatregelen genomen, zoals opgenomen in het beleid interne onderzoeken (gepubliceerd op intranet).

De *melder* hoeft alleen te bewijzen dat er een *melding* heeft plaats gevonden en dat hij/zij *benadeeld* is. Degene die de nadelige maatregel heeft genomen of een nadelige handeling deed, moet aantonen dat hij dat niet deed vanwege de *melding*, maar daar een andere redenen voor had.

Recht bescherming tegen juridische gevolgen

De *melder* wordt gevrijwaard in gerechtelijke procedures, tenzij het verwerven van of de toegang tot die informatie strafbaar is gesteld, bijvoorbeeld als de melder volgens een wettelijke bepaling geen toegang mocht hebben tot deze informatie. Dit gaat bijvoorbeeld om procedures wegens schending van de geheimhoudingsplicht, laster, schending van auteursrechten, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen, schending van vertrouwelijkheid of loyaliteit of bescherming van persoonsgegevens. Als voldaan is aan de wettelijke voorwaarden, kan de *melder* daarvoor niet aansprakelijk worden gesteld. Een voorwaarde is onder andere dat de *melder* redelijke gronden had om te denken dat de *melding* of openbaarmaking nodig was om een *misstand* te onthullen. Ook moet de *melder* redelijke gronden hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist was.

De bewijslast ligt bij degene die de *melder* aansprakelijk heeft gesteld. Dit betekent dat degene die de gerechtelijke procedure instelt tegen de *melder*, moet bewijzen dat de gewraakte handelingen niet noodzakelijk waren om de inbreuk te onthullen.

Recht op informatie

Het *meldpunt* streeft ernaar een *melder* binnen drie maanden te informeren over de wijze waarop de *melding* wordt behandeld, tenzij dat het onderzoek in de weg staat en / of er juridische belemmeringen zijn.

Recht op gepaste ondersteuning

Van Lanschot Kempen biedt gepaste ondersteuning aan *melders*. Bijvoorbeeld indien een *melder* behoefte heeft aan juridische ondersteuning en of extern advies.

De ondersteuning of het advies kan bijvoorbeeld worden verleend door *degene die de melder bijstaat* binnen de organisatie en die de *melder* vertrouwelijk kan adviseren bij de *melding* van een *misstand*. Om geheimhouding te kunnen blijven waarborgen is het echter van belang dat de *melder* slechts één persoon kiest om zich bij te laten staan.

Geen automatisch recht op immuniteit

Een *melder* die een *melding* doet die (mede) verband houdt met het eigen gedrag heeft niet automatisch recht op immuniteit met betrekking tot disciplinaire maatregelen, strafrechtelijke vervolging en/of civielrechtelijke aansprakelijkheid.

Plicht tot geheimhouding

Een ieder die is betrokken bij de *melding* of het onderzoek naar een vermoeden van een *misstand* of informatie over een inbreuk en daarbij de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van deze wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit. Dit geldt in ieder geval voor de identiteit van de *melder* (tenzij deze zelf anders aangeeft) en informatie over bedrijfsgeheimen, met uitzondering melding die vallen onder sector specifieke uitzonderingen.

Plicht om alle informatie te verschaffen

Een *melder* is verplicht om alle bij hem bekende informatie rondom de *misstand* te melden aan het *meldpunt*.

Plicht om bereikbaar te zijn voor onderzoek

Een *melder* is verplicht om tijdens het onderzoek bereikbaar te zijn voor aanvullende vragen van het *meldpunt*.

Plicht om te goeder trouw te melden

Dit beleid is niet bedoeld om persoonlijke kwesties op te lossen. *Medewerkers* die misbruik maken van dit beleid door het doen van kwaadwillige of lichtvaardige meldingen, kunnen worden gestraft. Hierop zijn de maatregelen, zoals opgenomen in de regeling persoonsgerichte onderzoeken van toepassing.

4.6 Rechten en plichten en bescherming betrokken derde, degene die een melder bijstaat of het Meldpunt (functionaris)

De kring van *beschermde personen* is uitgebreid. Dit betekent dat niet alleen de *melder* zelf beschermd wordt tegen *benadeling*, maar dat ook

- een *betrokken derde*,
- *degene die een melder bijstaat* en
- het *meldpunt*

zelf bescherming genieten. We noemen deze verschillende personen hieronder gezamenlijk de *beschermde persoon*.

Recht op bescherming tegen benadeling beschermde persoon

Zolang een *beschermde persoon* redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over een *misstand* op het moment van de *melding* juist is, is elke vorm van *benadeling* jegens een *beschermde persoon* tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een *misstand* als gevolg van een *melding* strikt verboden. Voorbeelden van *benadeling* zijn ontslag of overplaatsing naar een andere functie, discriminatie, intimidatie, pesten of uitsluiting. Onder de bescherming valt ook dreigen met *benadeling* of (mislukte) pogingen tot *benadeling*. Als een *beschermde persoon* vermoedt slachtoffer te worden of te zijn geweest van maatregelen naar aanleiding van de *melding*, dan kan hij dit melden bij het *meldpunt*. Dit is ook van toepassing op alle personen over wie bij het *meldpunt* een *melding* is gedaan, maar waar na verder onderzoek geen bewijs naar voren is gekomen.

De *beschermde persoon* hoeft alleen te bewijzen dat er een *melding* heeft plaats gevonden en dat hij/zij *benadeeld* is. Degene die heeft *benadeeld*, moet aantonen dat hij dat niet deed vanwege de melding, maar daar een andere redenen voor had.

Rechten bescherming juridische gevolgen voor betrokken derde of degene die de melder bijstaat

De *betrokken derde* en *degene die de melder bijstaat* worden gevrijwaard in gerechtelijke procedures, tenzij verwerven of de toegang tot die informatie strafbaar is gesteld. Dit gaat bijvoorbeeld om procedures wegens schending van de geheimhoudingsplicht, laster, schending van auteursrechten, openbaarmaking van bedrijfsgeheimen, schending van vertrouwelijkheid of loyaliteit of bescherming van persoonsgegevens. Als voldaan is aan de wettelijke voorwaarden, kan de *betrokken derden* of *degene die de melder bijstaat* daarvoor niet aansprakelijk worden gesteld. Een voorwaarde is onder andere dat de *betrokken derde* of *degene die de melder bijstaat* redelijke gronden had om te denken dat de *melding* of openbaarmaking nodig was om een *misstand* te onthullen. Ook moet de *betrokken derden* of *degene die de melder bijstaat* redelijke gronden hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist was.

De bewijslast ligt bij degene die de *betrokken derde* of *degene die de melder bijstaat* aansprakelijk heeft gesteld. Dit betekent dat degene die de gerechtelijke procedure instelt tegen de *betrokken derden* of *degene die de melder bijstaat*, moet bewijzen dat de gewraakte handelingen niet noodzakelijk waren om de inbreuk te onthullen.

Plicht tot geheimhouding

De plicht op geheimhouding zoals hierboven omschreven voor de *melder* geldt ook voor de *beschermde personen*.

4.7 Meldpunt Beleid klokkenluiden

Van Lanschot Kempen kent de volgende *meldpunten*

1. Voor Nederland (incl. Van Lanschot Kempen Groep) is Tinco Meijers (Chief Internal Auditor) het *meldpunt*.
Contactgegevens van Tinco Meijers: Klokkenluiden@vanlanschotkempen.com. Indien het *meldpunt* niet beschikbaar is, dan neemt de Chief Compliance Officer de functie tijdelijk over van het meldpunt.
2. Voor Zwitserland is Paul von Holzen het *meldpunt*.
Contactgegevens van Paul von Holzen: paul.vonholzen@gmx.ch.
3. Voor het Verenigd Koninkrijk is Johan Cras het *meldpunt*.
Contactgegevens van Johan Cras: j.cras@vanlanschotkempen.com
4. Voor België is Johan Daniëls het *meldpunt*. Contactgegevens van Johan Daniëls: j.daniels@merciervanlanschot.be
5. Voor de Verenigde Staten is Kristin Halleran het *meldpunt*.
Contactgegevens van Kristin Halleran: k.halleran@vanlanschotkempen.com / khalleran@dfppartners.com

5. Review

Dit Beleid wordt ten minste iedere 3 jaar vernieuwd, of eerder indien nodig als gevolg van een verandering in wet- en regelgeving, en/of externe en interne ontwikkelingen met betrekking tot de onderneming.

6. Verschillen in het Beleid in andere landen/entiteiten

6.1 Zwitserland

Het Groepsbeleid is van toepassing op Van Lanschot Kempen Zwitserland.

6.2 België

Het Groepsbeleid is van toepassing op Mercier Van Lanschot België.

Mercier Van Lanschot heeft 50 of meer werknemers derhalve dient zij op basis van de wetgeving een eigen interne meldprocedure te hebben. *Meldingen* moeten mogelijk zijn zowel aan het lokale *meldpunt* als het Nederlandse *meldpunt*.

6.3 Verenigd Koninkrijk (UK)

Het Groepsbeleid is van toepassing op Van Lanschot Kempen Investment Management UK Ltd.

6.4 Verenigde Staten (USA)

Het Groepsbeleid is niet van toepassing op Van Lanschot Kempen USA Inc. Lokaal beleid is van toepassing.

Annex 1: Overzicht van relevante documenten

Een overzicht van de aan het beleid gerelateerde documenten:

- Policy of Policies
- Onze Gedragscode
- Beleid interne onderzoeken
- Vertrouwenspersonen

Annex 2: Relevante wet- en regelgeving

Relevante wet- en regelgeving	
Wet bescherming Klokkenluiders	Artikel 1, 1a, 1b, 2, 2a,2b,4, ,17 da, 17 e, 17ea, 17eb, 17 ec, 17f, 17 i, 23
EBA Richtsnoeren inzake interne Governance 2 juli 2021	Paragraaf 13 interne meldingsprocedures
Europese Richtlijn 2019/1937 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden.	Uiterlijk op 17 december 2021 moeten alle lidstaten deze richtlijn omzetten in nationale wetgeving. Geïmplementeerd in Wet bescherming klokkenluiders gedeeltelijke in werking treding 17 februari 2023
Wet op de ondernemingsraden	Artikel 27
Corporate Governance code van 20.12.2022	Principle 2.6.1

Relevante wet- en regelgeving VLK IM UK Ltd	
FCA Handbook	SYSC 18
Public Interest Disclosure Act 1998 (PIDA)	All articles

Relevante wet- en regelgeving MVL (België)	
Wet van 28 november 2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector	All articles

Annex 3 : Begrippenlijst

Begrippen uit de Wet Huis voor Klokkeluiders	Uitleg
benadeling (benadeeld)	<p>a. ontslag of schorsing; b. een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek; c. demotie; d. het onthouden van bevordering; e. een negatieve beoordeling; f. een schriftelijke berisping g. overplaatsing naar een andere vestiging; h. discriminatie; i. intimidatie, pesterijen of uitsluiting; j. smaad of laster; k. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, en l. intrekking van een vergunning.</p> <p>Onder <i>benadeling</i> wordt tevens verstaan een dreiging met en een poging tot <i>benadeling</i>.</p>
beschermde persoon	<p><i>degene die een melder bijstaat</i>, een <i>betrokken derde</i> en het <i>meldpunt</i> zoals deze worden genoemd in art 17ec <i>Wbk</i>.</p>
betrokken derde	<ul style="list-style-type: none">• een derde die verbonden is met een <i>melder</i> en die kan worden <i>benadeeld</i> door de werkgever van de <i>melder</i> of een persoon of organisatie waarmee de <i>melder</i> anderszins in een werk gerelateerde context verbonden is, en/of• een rechtspersoon die eigendom is van de <i>melder</i>, waarvoor de <i>melder</i> werkt of waarmee de <i>melder</i> anderszins werk gerelateerd verbonden is
bevoegde autoriteit	<p>Een bevoegde autoriteit is een autoriteit die in of op grond van artikel 2c van de Wet Huis is aangewezen voor het ontvangen en behandelen van <i>meldingen</i> van informatie over inbreuken op het Unierecht. Het betreft de bestuursorganen of diensten die belast zijn met de handhaving van inbreuken op het Unierecht. Onder meer worden de Autoriteit Consument en Markt (ACM), de Autoriteit Financiële markten (AFM), De Nederlandsche Bank N.V. (DNB), de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) en de Autoriteit persoonsgegevens (AP) aangewezen. Het Huis wordt eveneens aangewezen en zal (als last resort) bevoegd zijn om <i>meldingen</i> over inbreuken waarvoor geen andere autoriteit bevoegd is in behandeling te nemen.</p>
degene die een melder bijstaat	<p>Een natuurlijke persoon die een <i>melder</i> adviseert in het meldingsproces in een <i>werkgerelateerde context</i> en wiens advisering vertrouwelijk is. Hier zijn onder meer bedoeld vertrouwensadviseurs binnen een organisatie of vakbondsvertegenwoordigers die een <i>melder</i> vertrouwelijk kunnen adviseren bij de <i>melding</i> van een <i>misstand</i> of een inbreuk op het Unierecht.</p>
medewerker(s)	<p>Een medewerker is degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht.</p>
melder	<p>Een natuurlijke persoon die in een <i>werkgerelateerde context</i></p> <ul style="list-style-type: none">a. verkregen informatie over een inbreuk meldt of openbaar maakt, dan welb. een vermoeden van een <i>misstand</i> meldt of openbaar maakt
melding	<p>Onder melding wordt zowel een melding van informatie over een inbreuk op het Unierecht als een melding van een <i>misstand</i> begrepen. Daaronder valt ook melding over toepassing van EU Sanctiewetgeving.</p>
meldpunt	<p>een functionaris, bedoeld in artikel 2, tweede lid, onderdeel d in de <i>Wbk</i>.</p>
misstand(en)	<ul style="list-style-type: none">a. een schending of een gevaar voor <i>schending van het Unierecht</i>, of

- b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
- 1°. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 - 2°. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

schending van het Unierecht

Een inbreuk op het Unierecht betreft de handelingen of nalatigheden die

- a) onrechtmatig zijn en betrekking hebben op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen,
- b) of het doel of de toepassing ondermijnen van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen.

Met het ondermijnen van het doel of de toepassing van de regels in de Uniehandelingen wordt misbruik van het Unierecht zoals geïnterpreteerd in de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie bedoeld.

werkgerelateerde context

Onder werkgerelateerde context wordt verstaan de huidige, vroegere of eventueel toekomstige werkgerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die activiteiten, personen informatie kunnen verkrijgen over *misstanden* en inbreuken en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met *benadeling* indien zij dergelijke informatie zouden melden. Bij werkgerelateerde activiteiten gaat het niet alleen om het verrichten van arbeid, maar kan het ook gaan om dienstverlening, een sollicitatie of aandeelhouderschap. In de definitiebepaling van werkgerelateerde context is het woord "toekomstige" toegevoegd, waardoor de eisen aan de meldkanalen en de beschermingsmaatregelen ook gelden bij meldingen van sollicitanten.

Wbk

Wet bescherming klokkenluiders