

Beleid Belangenverstrengeling Mogelijk juni 2026^{jk}

2026

Beleid Belangenverstrengeling Mogelijk- juni 2026

Datum	Versie	Aangepast	Aard wijziging	Goedgekeurd door:
10-9-2024	0.1 opgesteld in het kader van AIFMD	SLB		
19-11-2024	0.2.	SLB	Mogelijk Plus toegevoegd	Dagelijks bestuur
26-06-2026	0.3	SLB	Periodieke review, 1 beleid voor alle entiteiten + deelname alle werknemers/ MT/ Directie Fonds 20	Dagelijks bestuur

Paragraaf 1. Introductie

Dit Beleid Belangenverstrengeling ("Beleid") is van toepassing op Mogelijk groep (Mogelijk) en daartoe behorende entiteiten waaronder Mogelijk B.V., Mogelijk Hypotheken B.V. Mogelijk Plus B.V. en Mogelijk Fondsenbeheer B.V. (hierna: Beheerder). De verplichtingen van de 'Alternative Investment Fund Managers Directive' ("AIFMD"), zijn van toepassing op activiteiten van Beheerder als 'beheerder van een beleggingsinstelling'. In dit Beleid worden de verschillende verplichtingen uit hoofde van de AIFMD, de Wet op het financieel toezicht, de ECSP en lagere regelgeving geadresseerd.

Dit Beleid houdt rekening met beleid op het gebied van belangenverstrengeling zoals dat geldt voor activiteiten binnen Mogelijk.

Klanten (beleggers, investeerders, geldnemers) mogen erop vertrouwen dat Mogelijk ernaar streeft te allen tijde te handelen in hun belang. Mogelijk zet zich bij het verlenen van haar diensten en nevendiensten op een eerlijke en professionele wijze in voor de belangen van haar klanten en onthoudt zich van gedragingen die schadelijk zijn voor de integriteit. Mogelijk zet zich te allen tijde in om haar klanten op eerlijke, billijke en professionele wijze van dienst te zijn en zal klanten die zich in gelijke omstandigheden bevinden gelijk te behandelen.

Dit document beschrijft de wijze waarop Mogelijk organisatorische en administratieve regelingen hanteert en handhaaft om (potentiële) belangenverstrengelingen (in dit document ook wel aangeduid als 'belangenconflict(en)') te identificeren en onderkennen, beheersen en controleren en/of voorkomen, opdat deze belangenverstrengelingen geen schade toebrengt aan de belangen van de individuele klanten van Mogelijk en de (gesloten) fondsen die Beheerder beheert.

Het identificeren en voorkomen van (potentiële) belangenconflicten is een taak voor alle medewerkers van Mogelijk (inclusief directie). De directie van Mogelijk, daarbij ondersteund door haar MT en de afdeling Legal & Compliance, zorgt voor de naleving van dit Beleid door belangenconflicten in welke vorm dan ook te voorkomen en/of te beheersen.

Bij het opstellen van het beleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Het Beleid is door Mogelijk opgesteld en beschikbaar voor alle medewerkers van Mogelijk;
- Het Beleid is evenredig aan de omvang en organisatie van Mogelijk en aan de aard, schaal en complexiteit van de activiteiten van Beheerder;
- In het Beleid wordt rekening gehouden met alle omstandigheden die een belangenconflict kunnen doen ontstaan als gevolg van de structuur en bedrijfsactiviteiten van leden van de groep Mogelijk;
- Het Beleid is niet uitputtend. Andere interne beleidsdocumenten kunnen ook punten ten aanzien van potentiële belangenconflicten adresseren.

Paragraaf 2. Reikwijdte belangenconflicten

Een belangenconflict is elke situatie waarin een persoon of organisatie een belang van materiële, professionele, commerciële, of financiële aard heeft dat kan botsen of een negatieve invloed kan hebben op de besluitvorming of motivatie van die persoon of organisatie om te handelen in het belang van de klanten of de organisatie zelf. Onderscheid kan gemaakt worden tussen professionele belangenverstrengelingen en persoonlijke belangenverstrengelingen.

Professionele belangenconflicten doen zich voor wanneer een persoon of entiteit verantwoordelijk is voor taken of beslissingen die de belangen van hun organisatie of vakgebied kunnen beïnvloeden. Dit type conflict kan de professionele integriteit en de doelstellingen van de organisatie ondermijnen. Voorbeelden daarvan zijn zogenoemde 'dubbele petten'.

Persoonlijke belangenconflicten ontstaan wanneer persoonlijke relaties, emoties of financiële belangen van een individu in strijd zijn met hun professionele verantwoordelijkheden. Deze conflicten kunnen de besluitvorming negatief beïnvloeden en de geloofwaardigheid van de persoon en de organisatie schaden. Voorbeelden zijn familierelaties, financiële belangen of vriendschappen.

Voorts onderscheidt Mogelijk daadwerkelijke, potentiële en gepercipieerde belangenconflicten. Bij een daadwerkelijk belangenconflict is er een direct conflict tussen actuele taken of belangen, en bij een potentieel belangenconflict kan zich in de toekomst wellicht een conflict voordoen. Ook kan er een gepercipieerd conflict optreden waarbij er geen daadwerkelijk conflict is, maar slechts de indruk bestaat van een potentieel conflict.

Uit hoofde van onze dienstverlening zouden er belangenconflicten kunnen ontstaan tussen:

1. Mogelijk of haar werknemers en een cliënt/groep klanten;
 - Klanten onderling;
 - Mogelijk en haar werknemers;
 - Twee verschillende fondsen en/of de beleggers in die fondsen;
 - Mogelijk en een andere entiteit dan wel onderdeel van de Mogelijk groep;
 - Een fonds en de beleggers en een andere klant van Mogelijk;
 - Mogelijk en haar aandeelhouders.

Paragraaf 3. Oorzaken belangenverstrengelingen

Met het oog op het onderkennen van de soorten belangenverstrengelingen die zich tijdens de uitvoering bij haar werkzaamheden voordoet houdt Mogelijk er met name rekening mee of Mogelijk of een relevante persoon, dan wel een persoon die direct of indirect door een zeggenschapsband met Mogelijk verbonden is en bijvoorbeeld:

2. financieel gewin kan behalen of een financieel verlies kan vermijden ten koste van de Mogelijk entiteit dan wel een door haar beheerde abi (zijnde een Mogelijk fonds) of haar klanten (bijv beleggers in die abi);
 - a) een belang heeft bij het resultaat van een ten behoeve van de abi, de beleggers in die abi of een cliënt verrichte dienst of activiteit of een namens de abi of een cliënt uitgevoerde transactie, dat verschilt

van het belang van de abi bij dit resultaat;

- b) een financiële of andere drijfveer heeft om:
- het belang van een abi, een cliënt of groep cliënten of een andere abi te laten prevaleren boven het belang van de abi;
 - het belang van een belegger te laten prevaleren boven het belang van een andere belegger of groep beleggers in dezelfde abi;
- c) dezelfde activiteiten uitoefent voor de abi en voor een andere abi, Mogelijk entiteit of cliënt; of
- d) van een andere persoon dan de Mogelijk entiteit, abi of de beleggers in die abi voor ten behoeve van de abi verrichte werkzaamheden in verband met haar werkzaamheden een in de vorm van gelden, goederen of diensten ontvangt of zal ontvangen dat verschilt van de gebruikelijke provisie of vergoeding voor deze dienst.

Los van bovenstaande kunnen er bezien vanuit het totaal van de Mogelijk groep, en de onderlinge samenhang van de diverse Mogelijk entiteiten, omstandigheden zijn of ontstaan die een risico met zich brengen voor het belang van de Mogelijk entiteit en/ of klant en een belangenverstrengeling zouden kunnen veroorzaken.

Te denken valt aan:

1. Gezamenlijk eigendom of controle:
Mogelijk Holding BV heeft aandelen en oefent invloed uit op zowel Mogelijk Fondsenbeheer B.V. Mogelijk Hypotheken B.V. als Mogelijk BV waarin de activiteiten van de 1:1 financieringen zijn ondergebracht. De entiteiten kunnen concurrerende producten aanbieden, waardoor beslissingen in potentie kunnen worden beïnvloed. .
2. Gezamenlijke diensten:
Binnen Mogelijk groep wordt gebruik gemaakt van de IT-diensten van Mogelijk Technologies. Mogelijk Technologies verleent diensten aan de entiteiten binnen de groep. Er is een risico dat onbedoeld vertrouwelijke informatie wordt gedeeld of dat er een conflict over beschikbare capaciteit ontstaat.
3. Financiële relaties binnen de groep:
Mogelijk Fondsenbeheer B.V. belegt in financiële producten die door Mogelijk B.V. (via Quick Scans en marketing) worden 'georigineerd'. Dit zou kunnen leiden tot beslissingen die niet in het beste belang van de beleggers zijn, maar die de winst van de groep maximaliseren.
4. Personeelsbelangen:
De statutaire directie van Mogelijk is gelijk voor alle groepsentiteiten en vormt ook het bestuur. Deze persoon kan geneigd zijn beslissingen te nemen die de andere entiteit bevoordelen, ten koste van de klanten.
5. Verstrekking van leningen of kredieten binnen de groep:
In het geval een groepsentiteit leningen zou verstrekken aan andere groepsleden, zou dit kunnen leiden tot een voorkeur voor projecten of investeringen die de groep als geheel bevoordelen, maar die niet noodzakelijkerwijs in het belang zijn van de beleggers/ klanten.
6. Gezamenlijke marketing of verkoopactiviteiten:
Mogelijk voert gezamenlijke marketingcampagnes met andere groepsleden. Dit zou ertoe kunnen leiden dat producten of diensten worden gepromoot die beter passen bij de belangen van de groep, in plaats van bij de belangen van een individuele klantgroepen.
7. Gebruik van gezamenlijke faciliteiten of personeel:
Mogelijk deelt kantoorruimte en medewerkers met andere entiteiten binnen de groep. Dit kan leiden tot een situatie waarin medewerkers met meerdere petten op niet onafhankelijk kunnen handelen en

er informatie wordt uitgewisseld die tot belangenverstrengelingen leidt.

8. Overlappende klantengroepen:
Klanten binnen Mogelijk kunnen klant zijn van meerdere groepsleden, zoals Mogelijk B.V., Mogelijk Hypotheken B.V. of Mogelijk Plus B.V. Dit kan leiden tot belangenverstrengelingen als er beslissingen worden genomen die gunstig zijn voor de andere diensten die de groep aanbiedt.

Daarenboven onderscheidt Mogelijk de volgende specifieke omstandigheden die een (potentieel of gepercipieerd) belangenconflict kunnen vormen of kunnen doen ontstaan dat een wezenlijk risico met zich meebrengt dat de belangen van Mogelijk of haar klanten worden geschaad:

- Het aanvaarden van relatiegeschenken door medewerkers alsmede het accepteren van uitnodigingen voor evenementen;
- Het verrichten van nevenfuncties door medewerkers;
- Het aanstellen van externe dienstverleners, waaronder de bewaarder, waarbij in de te sluiten samenwerkingsovereenkomst afspraken gemaakt om conflicterende taken/belangenconflicten te voorkomen;
- Bepaalde belangenconflicten die kunnen ontstaan als gevolg van de integratie van duurzaamheidsrisico's in Mogelijk haar processen, systemen en interne controles.

Tot slot kunnen bij het uitbesteden van werkzaamheden specifieke belangenconflicten optreden. Mogelijk besteedt momenteel nog geen operationele activiteiten uit, maar zal dit altijd meewegen zodra zij voornemens is om dit te gaan doen.

Paragraaf 4. Rollen en verantwoordelijkheden

Directie

De directie is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en goedkeuren van het beleid inzake belangenverstrengelingen, inclusief de vaststelling van duidelijke richtlijnen en procedures. De directie moet zorgen voor een adequate governance structuur om belangenconflicten te identificeren, te beheersen en te monitoren.

De directie stelt voldoende middelen beschikbaar voor de uitvoering van het beleid, inclusief budgetten voor trainingen, audits en benodigde systemen. De directie deelt het beleid met medewerkers en communiceert regelmatig met alle medewerkers over het belang van het beleid inzake belangenverstrengelingen en de consequenties van niet-naleving.

Als de door de Mogelijk getroffen organisatorische en administratieve regelingen voor het beheer van belangenverstrengelingen niet (voldoende) volstaan om met redelijke zekerheid te kunnen aannemen dat het risico wordt voorkomen dat de belangen van de fondsen of van de beleggers in die fondsen worden geschaad, wordt de directie daarvan onmiddellijk in kennis gesteld, zodat alle nodige beslissingen of maatregelen kunnen worden genomen om te waarborgen dat Beheerde de belangen van de fondsen en van de beleggers optimaal behartigt.

Legal & Compliance

De afdeling Legal & Compliance ontwikkelt, actualiseert en onderhoudt het beleid en de procedures met betrekking tot belangenconflicten, in lijn met de wettelijke vereisten en best practices. Daarnaast 'monitort' zij de naleving van het beleid en rapporteert bevindingen aan de directie. De afdeling biedt advies aan andere afdelingen en medewerkers over hoe om te gaan met de verschillende vormen van belangenverstrengeling en helpt bij het interpreteren van de relevante regelgeving en interne beleidslijnen. Daartoe creëert zij bewustzijn bij medewerkers over de risico's van belangenverstrengeling, hoe deze te herkennen en hoe deze te vermijden. Tot slot onderzoekt zij mogelijke belangenconflicten en treft handhavingsmaatregelen indien nodig, zoals disciplinaire acties of het implementeren van corrigerende maatregelen.

Werknemers

Medewerkers van Mogelijk of andere groepsmaatschappijen moeten altijd handelen in het beste belang van de organisatie en haar klanten, en ervoor zorgen dat hun persoonlijke belangen nooit voorrang krijgen boven

professionele verplichtingen. Zij moeten zich bewust zijn van het beleid inzake belangenverstrengelingen en deze naleven in hun dagelijkse werkzaamheden. Dit betekent het herkennen en melden van mogelijke conflicten volgens de vastgestelde procedures. Alle persoonlijke belangen die mogelijk een conflict kunnen veroorzaken, dienen zij bekend te maken aan hun leidinggevende en/ of de afdeling Legal & Compliance. Medewerkers zijn verplicht actief deel te nemen aan verplichte trainingen en workshops om hun kennis over het omgaan met belangenverstrengelingen up-to-date te houden, en moeten samenwerken met de afdeling Legal & Compliance bij het identificeren en beheren van belangenconflicten en eventuele vragen of twijfels tijdig bespreken.

Paragraaf 5. Procedures en maatregelen

Deze paragraaf bevat de vastgestelde procedures en maatregelen voor het voorkomen en beheren van belangenverstrengelingen die garanderen dat de relevante personen die betrokken zijn bij verschillende bedrijfsactiviteiten waarbij sprake is van een risico van belangenverstrengeling, deze activiteiten verrichten met een mate van onafhankelijkheid die evenredig is aan de omvang en activiteiten van Mogelijk en de groep waartoe hij behoort, en aan de grootte van het risico dat de belangen van Mogelijk fondsen of van de beleggers worden geschaad.

Mogelijk heeft daarom de volgende procedures en maatregelen vastgesteld:

1. Scheiding van interne functies

Ter voorkoming van potentiële belangenverstrengelingen is zowel hiërarchisch als in de administratieve organisatie een scheiding aangebracht tussen de onderdelen van de organisatie die belast zijn met: het beheer van de fondsen, het aanbod van de leningen (commercie), de afwikkeling van transacties (externe notaris), de leningenadministratie en de interne controlefunctie.

2. Informatie

Maatregelen gericht op het voorkomen dat informatie ten onrechte van de ene afdeling naar de andere afdeling stroomt, zoals een scheiding tussen diverse afdelingen, functies en IT-systemen. Alle medewerkers binnen Mogelijk groep zijn onderworpen aan interne regels voor de omgang met vertrouwelijke informatie, en iedere rol kent zijn eigen beschrijving en daarop toegespitste toegangsrechten. Er wordt gezorgd dat voor de medewerkers van Mogelijk en binnen andere onderdelen van de Mogelijk groep een passend totaal beloningsbeleid van toepassing is dat op functieniveau aansluit bij het risicoprofiel, de aard, reikwijdte en complexiteit van de werkzaamheden.

Mogelijk monitort uitwisseling van informatie tussen relevante personen die werkzaamheden in verband met het beheer van de fondsen of andere werkzaamheden waarbij het risico bestaat op een belangenconflict, wanneer de uitwisseling van deze informatie de belangen van één of meer Mogelijk fondsen of van de beleggers kan schaden. Hieronder zijn ook begrepen maatregelen op het gebied van fysieke beveiliging en ICT-beveiliging (logische toegangsbeveiliging). Deze maatregelen zijn door Mogelijk getroffen ten einde ongewilde verspreiding van informatie te voorkomen. Deze maatregelen zijn neergelegd in een Informatiebeveiligingsbeleid.

3. Invloed & toezicht

Maatregelen ter voorkoming (of beperking) van het risico dat een persoon zodanige invloed uitoefent dat daardoor een belangenconflict ontstaat of kan ontstaan, zoals toepassing van het vier-ogen-principe.

Mogelijk zal jaarlijks een onafhankelijke (door een derde) audit laten uitvoeren die de beoordeelt of de hierboven beschreven beheersmaatregelen effectief zijn en worden nageleefd.

4. Gedragsregels & incentives

Alle medewerkers zijn onderworpen aan een gedragscode en gedragsregels (zoals deze zijn vastgelegd in het Mogelijk Personeelshandboek), daarin wordt (onder meer) beschreven welk gedrag en acties verwacht worden als het aankomt op het aanbieden van relatiegeschenken en uitnodigingen voor evenementen. Uitgangspunt hierbij is dat er nimmer een direct verband tussen, enerzijds, de beloning van relevante personen die hoofdzakelijk betrokken zijn bij de ene activiteit en, anderzijds, de beloning van of de inkomsten gegenereerd

door andere relevante personen die hoofdzakelijk betrokken zijn bij een andere activiteit, wanneer met betrekking tot deze activiteiten een belangenverstrengeling kan ontstaan.

Mogelijk vindt het in dit kader belangrijk terughoudend te zijn met incentives. Zelfs de schijn dient te worden vermeden dat een incentive als tegenprestatie voor een bepaalde dienst of gunst wordt gezien. Het oordeel van een medewerker werkzaam bij een groepsentiteit van Mogelijk of een zakelijke partner/relatie mag nooit worden beïnvloed door respectievelijk een ontvangst of aanbod van een incentive, om de onafhankelijkheid te borgen.

5. Leningnemer van fondsen

Het is werknemers, bestuurders, (indirecte) aandeelhouders, en een natuurlijke- of rechtspersoon die met die aandeelhouders, bestuurders of werknemers verbonden is door een zeggenschapsband, niet toegestaan op te treden als leningnemer binnen de fondsen dan wel als projecteigenaar. Verder heeft Mogelijk B.V. als Crowdfunding Service Provider geen deelneming in een specifiek project op de website.

6. Investeren in Mogelijk

Beleggen in fondsen

Het is werknemers (inclusief de directie en leden van het Management Team van Beheerder) en of een aan haar gelieerde Mogelijk entiteit toegestaan te participeren in een Mogelijk fonds (vanaf Fonds 20), tenzij zij voor een specifiek Mogelijk fonds anders besluit.

- Deelname is mogelijk tot maximaal EUR 100.000 per werknemer per fonds
- In totaal kan maximaal 10% van de fondsomvang door werknemers worden ingevuld
- Inschrijving vindt plaats op volgorde van binnenkomst van het getekende Commitment Agreement (CA)
- Participatie in het fonds is niet gekoppeld aan je dienstverband, maar aan de looptijd van het fonds
- Er gelden geen afwijkende of gunstigere voorwaarden ten opzichte van externe beleggers (zoals geen korting op instapfees)
- Deelname wordt vastgelegd in een aanvullende overeenkomst “deelname fonds werknemers”
- Ter voorkoming van belangenverstrengeling mogen werknemers geen beslissende rol hebben in hun eigen onboarding of bij accordering van leningen in het fonds waar zij zelf aan deelnemen.

Investeren in aanbod op website

Werknemers, bestuurders, (indirecte) aandeelhouders, mogen niet deelnemen in het op de website van Mogelijk gepubliceerde investeringsaanbod binnen een periode van vijf werkdagen vanaf eerste publicatiedatum. Daarna staat het hen vrij dit wel te doen.

De voorwaarden waaronder alsdan geïnvesteerd wordt, zijn ‘at arms length’ en wijken niet af van de voorwaarden voor andere beleggers in vergelijkbare omstandigheden.

Niet-gepubliceerde investeringsaanbiedingen worden gezien als niet-haalbare financieringen voor publicatie en zijn niet aan de restrictie van 5 werkdagen gebonden.

8. Nevenactiviteiten

Het beleid is gericht op het vaststellen en beoordelen van (wijzigingen in) de (potentiële) uitoefening van nevenactiviteiten in het licht van het voorkomen van eventuele belangenconflicten. Bestuurders en werknemers van Mogelijk dienen daarom voorafgaand aan het bekleden van iedere nevenfunctie of het verrichten van nevenwerkzaamheden eerst schriftelijke goedkeuring te verkrijgen van de directie en/of Legal & Compliance. Goedkeuring wordt slechts gegeven in geval de nevenwerkzaamheden niet leiden tot (de schijn van) belangenverstrengelingen en niet zullen leiden tot benadeling van het belang van de participanten en/of duidelijk aan (potentiële) participanten is geopenbaard.

9. Uitbestedingsbeleid

Binnen Mogelijk geldt een separaat Uitbestedingsbeleid. Bij het nemen van beslissingen omtrent uitbesteding van bepaalde processen en/of diensten weegt Mogelijk eventuele belangenconflicten altijd mee. Eventuele belangenconflicten die kunnen ontstaan voorafgaand aan de beslissing omtrent uitbesteding worden gemonitord en beheerst.

10. Overeenkomsten met geldnemers, beleggers en werknemers

Voor het aangaan van de overeenkomst met een geldnemer, belegger of een werknemer, zal Mogelijk nagaan en /of informeren of er aanwijzingen zijn dat het risico op (de schijn van) belangenverstrengelingen zich voor kan doen. Als het waarschijnlijk is dat belangenverstrengelingen zich kunnen voordoen en /of onvermijdelijk blijken te zijn en het ingevoerde beleid en procedures niet toereikend zijn om de belangenverstrengeling te voorkomen, zal Mogelijk duidelijk de belangenverstrengeling, de relevante procedures en maatregelen, alsook de vervolgstappen ten aanzien daarvan uiteenzetten aan de geldnemer, belegger of werknemer voordat Mogelijk een overeenkomst aangaat. Mogelijk brengt de geldnemer, belegger of werknemer in dit geval schriftelijk op de hoogte. Mogelijk vermeldt daarbij aan de geldnemer, belegger of werknemer, voldoende bijzonderheden om deze in staat te stellen met kennis van zaken een beslissing te nemen ten aanzien van de fonds in verband waarmee de belangenverstrengeling zich voordoet. Het voorgaande gebeurt alleen in overleg met en na voorafgaande toestemming van de directie en/of Legal & Compliance. Deze procedure wordt ook gevolgd als zich een belangenverstrengeling voordoet nadat de overeenkomst met geldnemer, belegger of werknemer is aangegaan.

10. Aanvullende maatregelen

Indien bij toepassing van een of meer van bovenstaande maatregelen en procedures de voorgeschreven mate van onafhankelijkheid niet is gegarandeerd, stelt Mogelijk per geval alle alternatieve of aanvullende maatregelen en procedures vast die daartoe nodig en passend zijn.

11. Jaarlijkse herbeoordeling

Tenminste één keer per jaar, en zo nodig eerder, voert Mogelijk een formele herbeoordeling uit van de effectiviteit van de genomen beheersmaatregelen. Indien blijkt dat de genomen beheersmaatregelen niet voldoende bescherming geven tegen potentiële belangenverstrengelingen, dan worden deze maatregelen verder aangescherpt.

Paragraaf 6. Melding belangenconflict

Alle medewerkers waaronder begrepen de directie van Mogelijk zijn verplicht om de afdeling Legal & Compliance onmiddellijk op de hoogte te stellen van een daadwerkelijk of potentieel belangenconflict, inclusief door de persoon met een belangenconflict, zodra hij/zij zich bewust is van een dergelijke potentiële belangenverstrengeling.

Indien binnen de bedrijfsvoering een (potentiële) belangenverstrengeling wordt gesignaleerd wordt de afdeling Legal & Compliance hiervan onverwijld op de hoogte gebracht.

1. **Bevestiging melding:** De afdeling Legal & Compliance bevestigt schriftelijk de ontvangst van de melding aan de melder en informeert hem of haar over de verdere stappen in het proces. De melding wordt geregistreerd in het register voor belangenverstrengelingen (zie ook paragraaf 7).
2. **Verzamelen van informatie:** De afdeling Legal & Compliance verzamelt alle relevante informatie met betrekking tot de melding, inclusief de aard van het belangenconflict, de betrokken partijen en de context.
3. **Beoordeling:** Een onderzoek wordt uitgevoerd door de afdeling Legal & Compliance om het belangenconflict, de betrokken partijen, de impact en de omstandigheden in kaart te brengen. Hierbij kan zij betrokkenen interviewen, documentatie bekijken en gegevens analyseren.
4. **Documenteren van bevindingen:** De bevindingen van het onderzoek worden gedocumenteerd in een rapport.
5. **Beoordeling door de directie:** Het rapport wordt voorgelegd aan de directie. Zij beoordeelt het rapport en neemt een besluit over de te nemen maatregelen. De evaluatie van mogelijke belangenverstrengeling zal plaatsvinden door minimaal 2 leden van de directie van Mogelijk. Indien de persoon die mogelijk in een situatie van belangenverstrengeling verkeert of kan komen te verkeren een directielid betreft, zal hij/zij niet deelnemen aan de beoordeling en besluitvorming.
6. **Bepalen van beheersmaatregelen:** Op basis van de bevindingen worden passende beheersmaatregelen geïdentificeerd en goedgekeurd. Dit kan variëren van het implementeren van

Chinese walls tot het wijzigen van verantwoordelijkheden of het nemen van disciplinaire maatregelen. De conclusie van de beoordeling kan ook zijn dat er geen sprake is van een belangenverstrengeling of dat betrokkene niet door moet gaan met de activiteit.

7. **Communicatie van de uitkomst:** De uitkomst van het onderzoek en de te nemen maatregelen worden gecommuniceerd aan de melder en andere betrokkenen. Dit wordt gedaan op een manier die vertrouwelijkheid waarborgt.
8. **Implementatie van maatregelen:** De goedgekeurde maatregelen worden geïmplementeerd. Dit kan het herstructureren van teams, het aanpassen van procedures, of andere specifieke acties omvatten om het belangenconflict op te lossen.
9. **Monitoring van de maatregelen:** De afdeling Legal & Compliance monitort de effectiviteit van de geïmplementeerde maatregelen om ervoor te zorgen dat het belangenconflict daadwerkelijk is opgelost en dat vergelijkbare conflicten in de toekomst worden voorkomen.
10. **Evaluatie en feedback:** Het proces wordt geëvalueerd en er wordt feedback verzameld van betrokkenen om het beleid en de procedures inzake belangenverstrengelingen te verbeteren.
11. **Documenteren van het proces:** Het volledige proces, van melding tot en met de oplossing en follow-up, wordt gedocumenteerd. Deze documentatie wordt bewaard voor toekomstige referentie en als bewijs van naleving.
12. **Regelmatige rapportage aan de directie:** Periodieke rapportages over gemelde belangenverstrengelingen en de status van hun afhandeling worden voorgelegd aan het bestuur en andere relevante toezichhoudende organen.

Door een gestructureerd en transparant proces te volgen na de melding van een belangenconflict kan een organisatie ervoor zorgen dat dergelijke conflicten effectief worden beheerd, de integriteit van de organisatie wordt gewaarborgd en het vertrouwen van de belanghebbenden behouden blijft.

Melding toezichthouder

Wanneer Mogelijk in een situatie komt waarin haar onafhankelijkheid wordt aangetast of belangenconflicten de bescherming van de beleggers in gevaar brengen, zal zij dit in lijn met de voor haar geldende wettelijke bepalingen en voorschriften melden bij de bevoegde toezichthouder.

Paragraaf 7. Registratie belangenconflicten

Belangenconflicten worden vastgelegd in het register belangenverstrengelingen en maatregelen om deze conflicten te voorkomen en te beheersen worden geïdentificeerd. Het moet hierbij gaan om een belangenconflict dat een wezenlijk risico kent dat de belangen van een Mogelijk entiteit of haar klanten of een of meer Mogelijk fondsen of van de beleggers in die fondsen schaadt.

Mogelijk zal dit register bijhouden en regelmatig actualiseren met gegevens die betrekking hebben op de soorten door of namens Mogelijk verrichte werkzaamheden waarbij een belangenconflict is ontstaan of – in geval van een nog lopende werkzaamheid – kan ontstaan dat een wezenlijk risico met zich brengt dat de belangen van een of meer Mogelijk fondsen of van de beleggers in de fondsen van Mogelijk worden geschaad. De directie ontvangt frequent, en ten minste eenmaal per jaar, schriftelijke verslagen over verrichte werkzaamheden.

Paragraaf 8. Informatieverstrekking

Dit beleid is openbaar en kan te allen tijde worden teruggelezen op de website. De directie ziet toe op naleving hiervan. Mogelijk verbindt zich ertoe deze informatie actueel te houden en dat deze onafgebroken toegankelijk is via de website gedurende de tijd die de klant redelijkerwijs nodig heeft om deze in te zien. Daarnaast publiceert Mogelijk B.V. eveneens op haar website in welk project- dat is gepubliceerd en aangeboden op de website welke werknemers, bestuurders, of (indirecte) aandeelhouders hebben geïnvesteerd.

Paragraaf 9. Overig beleid

Naast bovengenoemde maatregelen, zijn er ook maatregelen en procedures ter voorkoming van belangenconflicten neergelegd in de hieronder vermelde regelingen:

- Personeelshandboek, waarin onder meer een regeling met betrekking tot relatiegeschenken, giften en uitnodigingen is opgenomen, gedragsregels bevat voor medewerkers en de beloningsregeling staat opgenomen;
- Arbeidsovereenkomsten, waarin een verbod om nevenfuncties zonder goedkeuring van de werkgever te verrichten is opgenomen;
- Klokkenluidersregeling;
- Privacyreglement;
- Uitbestedingsbeleid.

Paragraaf 10. Voorwetenschap

Bij Mogelijk is op grond van haar activiteiten in beginsel geen koersgevoelige informatie beschikbaar die niet al publiekelijk bekend is. De doelgroep van Mogelijk bevat geen beursgenoteerd vennootschappen. Niettegenstaande is het medewerkers niet toegestaan te beleggen op basis van voorwetenschap. Ook dient de medewerker de schijn hiervan te voorkomen.