

PROFIELSCHETS RAAD VAN BESTUUR (RvB)

VAN LANSCHOT KEMPEN N.V./F. VAN LANSCHOT BANKIERS N.V.

1. ERVARING, DESKUNDIGHEID LEDEN RVB

1.1 De Raad van Commissarissen van Van Lanschot Kempens N.V./F. van Lanschot Bankiers N.V. (hierna gezamenlijk uitgeduid als de “Vennootschap”) heeft, na overleg met de Raad van Bestuur van de Vennootschap (“RvB”), de Profielschets RvB vastgesteld. Deze Profielschets RvB zal van tijd tot tijd worden geëvalueerd en worden getoetst aan de maatschappelijke ontwikkelingen en strategische veranderingen bij de Vennootschap. Deze profielschets geeft een indicatie van de gewenste kennis, ervaring, competenties, vaardigheden en achtergrond van de RvB als collectief die wordt nagestreefd.

1.2 De leden van de RvB hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het naar behoren functioneren van de RvB en voor de vervulling van zijn taken en verplichtingen. Voor de vervulling van de taken en verplichtingen van de RvB zal er naar worden gestreefd dat in de RvB – gespreid over de verschillende leden daarvan – in belangrijke mate de volgende deskundigheid en ervaring aanwezig is:

- (a) brede kennis van de financiële sector, in het bijzonder van producten, diensten en markten waarop de Vennootschap actief is;¹
- (b) ervaring in een leidinggevende functie, bij voorkeur in de financiële sector of bij een beursgenoteerde onderneming;
- (c) kennis van en/of ervaring met bestuur, organisatie en communicatie waaronder het aansturen van processen, taakgebieden en medewerkers, het naleven en handhaven van algemeen aanvaarde sociale, ethische en professionele normen, waaronder het tijdig, juist en duidelijk informeren van klanten en toezichthouders;²
- (d) kennis van en/of ervaring met financiële verslaggeving, risicomanagement³, funding, asset & liability management en audit⁴;
- (e) kennis van en/of ervaring met een beheerste en integere bedrijfsvoering;⁵
- (f) ervaring met het internationale bedrijfsleven;
- (g) kennis van relevante wet- en regelgeving binnen de financiële sector⁶;
- (h) kennis van en/of ervaring met strategische planning en de uitvoering daarvan⁷;
- (i) kennis van en/of ervaring met IT, datamanagement en operations;
- (j) kennis van en/of ervaring met investor relations;

¹ Beleidsregel Geschiktheid 2012, 1.2.1.B

² Beleidsregel Geschiktheid 2012, 1.2.1.A

³ Code Banken, onder ‘Risicobeleid; De RvB is verantwoordelijk voor het risicobeleid van de bank en waarborgt een adequaat risicomanagement’.

⁴ Code Banken, onder ‘Raad van Bestuur’, Beleidsregel Geschiktheid 2012, 1.2.1.C

⁵ Beleidsregel Geschiktheid 2012, 1.2.1.C

⁶ Beleidsregel Geschiktheid 2012, 1.2.1.B

⁷ Art. 14.4c EBA Richtsnoeren voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met sleutelfuncties

De RvB functioneert als een collectief. Daarom is het niet noodzakelijk dat ieder individueel lid deskundig en/of ervaren is op alle hiervoor genoemde gebieden. Binnen de RvB als collectief dient over de genoemde onderwerpen de gewenste deskundigheid en ervaring aanwezig te zijn.

1.3 Alle te benoemen of her te benoemen leden van de RvB dienen daarnaast over de navolgende kennis en competenties te beschikken:

- (a) specifieke deskundigheid die noodzakelijk is voor de vervulling van zijn rol binnen de RvB;⁸
- (b) kennis om de hoofdlijnen van het totale beleid van de Vennootschap en de met haar verbonden onderneming en de algemene gang van zaken binnen de Vennootschap te kunnen beoordelen;
- (c) in staat zijn om zich een afgewogen en zelfstandig oordeel te vormen over de belangrijkste risico's die door de Vennootschap en de met haar verbonden onderneming worden gelopen;
- (d) het vermogen om bij de besluitvorming een zorgvuldige afweging te maken van alle betrokken belangen en op een evenwichtige en consistente manier tot besluitvorming te komen⁹ waarbij de belangen van klanten en andere stakeholders een centrale positie innemen;
- (e) het vermogen om ten opzichte van de andere leden van de RvB en de RvC onafhankelijk en kritisch te opereren¹⁰;
- (f) communicatief vaardig, kan goed samenwerken, is een teamplayer en is integer¹¹.

2. OMVANG EN SAMENSTELLING VAN DE RVB

2.1 De omvang en samenstelling van de RvB wordt afgestemd op de omvang van de Vennootschap en de aard en reikwijdte van de activiteiten van de Vennootschap¹² en dient zodanig te zijn dat de RvB in zijn geheel zijn taken effectief en verantwoord kan vervullen en dat voor ieder individueel lid van de RvB de mogelijkheid bestaat zijn specifieke kwaliteiten daaraan bij te dragen.

2.2 Bij de samenstelling van de RvB dient zoveel mogelijk rekening te worden gehouden met hetgeen in artikel 1.3 van het Reglement van de RvB is bepaald.

2.3 Er wordt gestreefd naar een complementaire samenstelling van de RvB met een voldoende mate van diversiteit ten aanzien van leeftijd, geslacht, vaardigheden, persoonlijkheid en achtergrond onder meer in opleiding en ervaring. Het streven is dat ten minste 30% van de zetels van Raad van Bestuur wordt ingenomen door vrouwen en ten minste 30% van de zetels door mannen¹³.

2.4 Bij het opmaken van een opvolgingsplan voor de leden van de RvB wordt rekening gehouden met het aflopen van de benoemingstermijnen van de leden van de RvB om, voor zover mogelijk, te voorkomen dat te veel leden tegelijkertijd moeten worden vervangen¹⁴.

2.5 De RvB dient zodanig te zijn samengesteld dat er sprake kan zijn van een goede onderlinge vertrouwensrelatie, zodat de RvB als een team kan opereren.

⁸ Corporate Governance Code, 2.1.4. (concept voorstel herziening).

⁹ Beleidsregel Deskundigheid 2012, 1.2.1. D en art. 12.1 EBA Guidelines on internal governance

¹⁰ Art. 12.5 EBA Guidelines on internal governance

¹¹ Art. B2. 13.2 EBA Guidelines on internal governance

¹² Art B2.11.2 EBA Guidelines on internal governance

¹³ Wetsvoorstel 34 435 inzake het voortzetten van het streefcijfer voor een evenwichtige verdeling van de zetels van het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen

¹⁴ Art B.2 11. 6 EBA Guidelines on Internal Governance

2.6 Minimaal één van de leden van de RvB dient te beschikken over zodanige kwaliteiten dat hij als voorzitter leiding kan geven aan de RvB. Hij of zij moet een open en kritische discussie aanmoedigen en bevorderen en ervoor zorgen dat afwijkende meningen in het besluitvormingsproces kunnen worden geuit en bespreekbaar zijn.¹⁵

3. DIVERSEN

3.1 Voor elke vacature die in de RvB ontstaat, zal een individuele profielschets worden opgesteld die past binnen de Profielschets RvB. Deze profielschets zal bij de (her)benoeming van een lid zoveel mogelijk in acht worden genomen.¹⁶

¹⁵ Art. B.2.14.4 EBA Guidelines on Internal Governance

¹⁶ Art. B.2.11.4 EBA Guidelines on Internal Governance