

REGLEMENT REMUNERATIECOMMISSIE

VAN LANSCHOT KEMPEN N.V. EN
VAN LANSCHOT KEMPEN WEALTH MANAGEMENT N.V.

Vastgesteld door de RvC op 30 oktober 2019 en in werking getreden per 1 januari 2020

0. INLEIDING

- 0.1 Dit reglement is opgesteld door de RvC ingevolge artikel 5 van het Reglement van de RvC en best practice bepaling 2.3.3 van de Nederlandse Corporate Governance Code¹.
- 0.2 De Remuneratiecommissie is een vaste commissie van de RvC.
- 0.3 De betekenis van een aantal, al dan niet met een hoofdletter geschreven, begrippen die in dit reglement worden gehanteerd maar hierin niet zijn gedefinieerd hebben de betekenis die daaraan is gegeven in het Reglement van de RvC en de daarbij als Bijlage 1 opgenomen begrippenlijst.

Daar waar in dit reglement de term ‘Vennootschap’ wordt gebruikt, wordt bedoeld ‘Van Lanschot Kempens N.V. alsmede waar passend de dochtermaatschappijen van de Vennootschap en eventuele andere groepsmaatschappijen van de Vennootschap waarvan de financiële gegevens zijn opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van de Vennootschap’.

1. SAMENSTELLING EN WERKWIJZE

- 1.1 De Remuneratiecommissie bestaat in beginsel uit minimaal drie leden². Alle leden van de Remuneratiecommissie dienen lid te zijn van de RvC. Meer dan de helft van de leden van de Remuneratiecommissie dient onafhankelijk te zijn in de zin van artikel 1.5 van het Reglement van de RvC³. De voorzitter van de Remuneratiecommissie dient onafhankelijk te zijn.⁴ Alle leden van de RvC die op basis van het versterkt recht van aanbeveling van de ondernemingsraad zijn benoemd, zijn lid van de Remuneratiecommissie.⁵ Een lid van de Risicocommissie van de Vennootschap woont de vergaderingen van de Remuneratiecommissie bij⁶.
- 1.2 De leden van de Remuneratiecommissie beschikken gezamenlijk over voldoende kennis, deskundigheid en professionele ervaring op het gebied van beloningsbeleid en -praktijken, risicobeheer en controleactiviteiten, met name ten aanzien van het mechanisme voor de afstemming van de beloningsstructuur op het risico- en kapitaalprofiel van de Vennootschap⁷.

¹ Nederlandse Corporate Governance Code 2016, best practice bepaling 2.3.3.

² EBA Guidelines inzake interne governance, bepaling 47

³ Nederlandse Corporate Governance Code 2016, best practice bepaling 2.3.4.

⁴ Basel Committee Guidelines Corporate governance principles for banks, onder Board committees principle 67, EBA Guidelines on sound remuneration policies, nr 49, ESMA Guidelines AIFMD, nr. 58 and 59 and ESMA Guidelines UCITS, nr 60.

⁵ EBA Guidelines on sound remuneration policies, nr 4, art. 2:160a BW (op grond van de Wet implementatie herziene aandeelhoudersrichtlijn)

⁶ Basel Committee Guidelines Corporate governance principles for banks, onder Board committees principle 76, EBA Guidelines on sound remuneration policies, nr 56.

⁷ EBA Guidelines on sound remuneration policies, nr 50, ESMA Guidelines AIFMD, nr 60, ESMA Guidelines UCITS 62.

- 1.3 De leden van de Remuneratiecommissie worden benoemd en kunnen te allen tijde worden ontslagen als lid van de commissie door de RvC. De RvC wijst één van de leden van de Remuneratiecommissie aan als voorzitter van de Remuneratiecommissie. Het voorzitterschap van de Remuneratiecommissie wordt niet vervuld door de voorzitter van de RvC, noch door een voormalig lid van de RvB⁸, of de voorzitter van de Risicocommissie⁹
- 1.4 De samenstelling van de Remuneratiecommissie wordt ten minste éénmaal per twee jaar besproken door de RvC.
- 1.5 De secretaris van de Vennootschap treedt op als secretaris van de Remuneratiecommissie. De secretaris van de Vennootschap kan zijn taken uit hoofde van dit reglement, of onderdelen daarvan, delegeren aan een door hem in overleg met de voorzitter van de Remuneratiecommissie benoemde plaatsvervanger. Daarnaast kan de secretaris van de Vennootschap zich bij de uitoefening van zijn taken laten bijstaan door een door hem aan te wijzen notulist.

2. TAKEN EN BEVOEGDHEDEN

- 2.1 De Remuneratiecommissie adviseert en ondersteunt de RvC en bereidt de besluitvorming ten aanzien van haar aandachtsgebieden voor¹⁰. De Remuneratiecommissie heeft de volgende taken;
- (a) acteren als de Remuneratiecommissie zoals beschreven in het variabel beloningsbeleid van Van Lanschot Kempen N.V. en haar groepsmaatschappijen ('Variabel Beloningsbeleid'), die optreedt als de beloningscommissie in de zin van de EBA Guidelines on sound remuneration policies, de ESMA Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD ('ESMA Guidelines AIFMD'), en de ESMA Guidelines on sound remuneration under the UCITS Directive and AIFMD ('ESMA Guidelines UCITS');
 - (b) de RvC adviseren en ondersteunen bij de opzet van het beloningsbeleid van de Vennootschap¹¹;
 - (c) beoordelen of het bestaande beloningsbeleid van de Vennootschap nog actueel is en zo nodig voorstellen doen tot wijziging van dit beleid¹². Bij de uitvoering van deze taak beoordeelt de Remuneratiecommissie onder meer de mechanismen en systemen die zijn ingevoerd om te waarborgen dat het beloningssysteem binnen de Vennootschap naar behoren rekening houdt met alle soorten risico's, liquiditeit, en kapitaalniveaus en of het totale beloningsbeleid in overeenstemming is met goed en doeltreffend risicobeheer en dit ook bevordert, en of het in lijn is met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de bedrijfscultuur en waarden en het lange termijn belang van de Vennootschap¹³;
 - (d) toetsen aan de hand van een aantal mogelijke scenario's hoe het beloningsbeleid en de uitvoering daarvan reageren op externe en interne gebeurtenissen en het toetsen van de passendheid van de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de toekenning en risicoaanpassing vooraf van variabele beloningen op basis van de werkelijk gelopen risico's¹⁴;

⁸ Nederlandse Corporate Governance Code 2016, best practice bepaling 2.3.4.

⁹ EBA Guidelines inzake interne governance, bepaling 53

¹⁰ Nederlandse Corporate Governance Code 2016, Principe 2.3. en best practice bepaling 2.3.2.

¹¹ EBA Guidelines on sound remuneration policies, nr 51b, ESMA Guidelines AIFMD, nr 62 bullet 2, ESMA Guidelines UCITS, nr 64 bullet 2.

¹² EBA Guidelines on sound remuneration policies, nr 51d en 63.

¹³ EBA Guidelines on sound remuneration policies, onder nr. 51g.

¹⁴ EBA Guidelines on sound remuneration policies, nr 51i, ESMA Guidelines AIFMD, nr 62 bullet 7, ESMA Guidelines UCITS, nr 64 bullet 7.

- (e) de RvC ondersteunen bij het toezicht op de uitvoering en naleving van het beloningsbeleid en de beloningsprocessen¹⁵ en bij de taken die in het Variabel Beloningsbeleid aan de RvC zijn toebedeeld¹⁶;
- (f) het doen van voorstellen aan de RvC betreffende het te voeren beloningsbeleid voor leden van de RvB.¹⁷ Bij het formuleren van het voorstel voor de beloningen van leden van de RvB neemt de Remuneratiecommissie kennis van de visie van de individuele leden van de RvB met betrekking tot de hoogte en structuur van hun eigen beloning. De Remuneratiecommissie vraagt de leden van de RvB hierbij aandacht te besteden aan de aspecten zoals bedoeld in artikel 16.3 van het Reglement van de RvC¹⁸;
- (g) het doen van voorstellen aan de RvC inzake de beloning van de individuele leden van de RvB. Het voorstel wordt in overeenstemming met het beloningsbeleid opgesteld en gaat in ieder geval in op de beloningsstructuur, de hoogte van de vaste en variabele beloningscomponenten, de gehanteerde prestatiecriteria, de uitgevoerde scenarioanalyses en de beloningsverhoudingen binnen de Vennootschap en de met haar verbonden onderneming¹⁹;
- (h) het opmaken van het Remuneratierapport als bedoeld in artikel 16.4 van het Reglement van de RvC²⁰;
- (i) de RvC adviseren en ondersteunen bij het vaststellen van de beloning en contractuele arbeidsvoorwaarden van de leden van de EB die niet tevens lid van de RvB zijn, een en ander binnen het kader van het Variabel Beloningsbeleid van de Vennootschap²¹;
- (j) het voorbereiden van de besluitvorming van de RvC met betrekking tot de beloning van de Identified Staff van de Vennootschap en het direct toezicht houden op de beloning van de hogere leidinggevende controlefuncties van de Vennootschap²²;
- (k) het doen van voorstellen aan de RvC inzake de bezoldiging van de individuele leden van de RvC welke bezoldiging ter vaststelling aan de AvA zal worden voorgelegd;
- (l) het bespreken van de risicoanalyse van het Variabel Beloningsbeleid van de Vennootschap die wordt opgesteld ten behoeve van de Risicocommissie van de Vennootschap²³;
- (m) het adviseren van de RvC over de aanstelling van externe beloningsadviseurs die de RvC adviseren en het evalueren van dergelijke externe adviseurs²⁴;

¹⁵ EBA Guidelines on sound remuneration policies, nr. 51c, ESMA Guidelines AIFMD, nr 62 bullet 5, ESMA Guidelines UCITS, nr 64 bullet 5.

¹⁶ Reglement Raad van Commissarissen Van Lanschot Kempen N.V., artikel 15.2.

¹⁷ Nederlandse Corporate Governance Code 2016, best practice bepaling 3.1.1.; zie ook artikel 2:135 BW.

¹⁸ Nederlandse Corporate Governance Code 2016, best practice bepaling 3.2.2.

¹⁹ Nederlandse Corporate Governance Code 2016, best practice bepaling 3.2.1. en op grond van de EBA Guidelines on sound remuneration policies bereidt de Remuneratiecommissie de besluiten van de RvC over de beloning van de leden van de RvB voor.

²⁰ Nederlandse Corporate Governance Code 2016, best practice bepaling 3.4.1.

²¹ Reglement Executive Board Van Lanschot Kempen N.V., artikel 7.1

²² EBA Guidelines on sound remuneration policies, onder nr. 51a, nr 52, Regeling Beheerst Beloningsbeleid Wft 2014, artikel 11, ESMA Guidelines AIFMD, nr 73, ESMA Guidelines UCITS 75 bullet 2.

²³ EBA Guidelines on sound remuneration policies, nr 55.

²⁴ EBA Guidelines on sound remuneration policies, onder nr 51e, ESMA Guidelines AIFMD, nr 62, bullet 4, ESMA Guidelines UCITS 64 bullet 4.

- (n) er op toe zien dat de interne auditfunctie jaarlijks het beloningsbeleid en de beloningspraktijken van de Vennootschap toetst op naleving van het beleid, de procedures en eventuele andere interne regels en regelgeving²⁵;
 - (o) beoordelen in hoeverre een risicoaanpassing op toegekende variabele beloningen achteraf nodig is, met in begrip van de toepassing van malus en terugvorderingsregelingen in lijn met het bepaalde in het Variabel Beloningsbeleid²⁶;
 - (p) het uitvoeren van de taken zoals beschreven in het van tijd tot tijd geldende Beleid selectie Identified Staff dat als bijlage bij het Variabel Beloningsbeleid is gevoegd²⁷.
- 2.2 De Remuneratiecommissie kan slechts die bevoegdheden uitoefenen die de RvC uitdrukkelijk aan haar heeft toegekend of gedelegeerd en zij kan nimmer bevoegdheden uitoefenen, die verder strekken dan de bevoegden die de RvC als geheel kan uitoefenen.
- 2.3 De Remuneratiecommissie kan zich voorts bij de uitoefening van haar taak doen bijstaan of voorlichten door de directeur Human Resource Management of door één of meer door haar aan te stellen deskundigen tegen een met de Remuneratiecommissie overeen te komen vergoeding die ten laste van de Vennootschap komt.

3. VERGADERINGEN

- 3.1 De Remuneratiecommissie vergadert zo vaak als nodig is voor een goed functioneren van de Remuneratiecommissie. De Remuneratiecommissie vergadert ten minste één maal per jaar. De vergaderingen worden zoveel mogelijk jaarlijks van tevoren vastgelegd en vinden zoveel mogelijk kort voor vergaderingen van de RvC plaats. De Remuneratiecommissie vergadert voorts tussentijds wanneer de voorzitter van de Remuneratiecommissie of een ander lid van de Remuneratiecommissie dat nodig acht.
- 3.2 Vergaderingen van de Remuneratiecommissie worden in beginsel bijeengeroepen door de secretaris van de Remuneratiecommissie, in overleg met de voorzitter van de Remuneratiecommissie. Behoudens in spoedeisende gevallen, zulks ter beoordeling van de voorzitter van de Remuneratiecommissie, wordt de agenda voor de vergadering ten minste vijf kalenderdagen voor de vergadering toegezonden aan de leden van de Remuneratiecommissie. Ten aanzien van elk agendapunt wordt zoveel mogelijk schriftelijke uitleg verschaft en worden relevante stukken bijgevoegd.
- 3.3 De Remuneratiecommissie bepaalt of en wanneer de voorzitter van de RvB en/of een ander lid van de Executive Board van de Vennootschap bij haar vergaderingen aanwezig is. De voorzitter van de RvB zal evenwel niet aanwezig zijn op vergaderingen van de Remuneratiecommissie waarin zijn eigen bezoldiging wordt besproken. Daarnaast kunnen de directeur Human Resources Management van de Vennootschap en/of onafhankelijke deskundigen worden uitgenodigd om vergaderingen van de Remuneratiecommissie bij te wonen. Ieder lid van de RvC kan de vergaderingen van de Remuneratiecommissie bijwonen.
- 3.4 Van het verhandelde in een vergadering van de Remuneratiecommissie wordt een verslag opgemaakt door de secretaris van de Remuneratiecommissie. Het verslag verschaft inzicht in

²⁵ EBA Guidelines on sound remuneration policies, onder nr 57 en 58.

²⁶ EBA Guidelines on sound remuneration policies, onder nr. 51h.

²⁷ EBA Guidelines on sound remuneration policies, onder nr. 94a en 100.

de besluitvorming ter vergadering. Het verslag wordt vastgesteld door de Remuneratiecommissie in de eerstvolgende vergadering en ten blijke daarvan door de voorzitter en de secretaris van de Remuneratiecommissie ondertekend.

- 3.5 De Remuneratiecommissie betracht de uiterste discretie bij het opstellen van schriftelijke stukken over haar beraadslagingen en aanbevelingen.

4. RAPPORTAGE AAN DE RVC

- 4.1 De Remuneratiecommissie dient de RvC duidelijk en tijdig te informeren omtrent de wijze waarop zij van gedelegeerde bevoegdheden gebruik heeft gemaakt en van belangrijke ontwikkelingen op het gebied dat valt onder haar verantwoordelijkheden.
- 4.2 De Remuneratiecommissie verschaft aan de RvC een verslag van haar beraadslagingen, bevindingen en aanbevelingen²⁸. De verslagen van de vergaderingen van de Remuneratiecommissie worden ter kennisneming verstrekt aan alle leden van de RvC.
- 4.3 De voorzitter van de Remuneratiecommissie geeft tijdens vergaderingen van de RvC een mondelinge toelichting op de beraadslagingen van de Remuneratiecommissie.
- 4.4 Ieder lid van de RvC heeft onbeperkt toegang tot alle gegevens van de Remuneratiecommissie. Een lid van de RvC oefent dit recht uit in overleg met de voorzitter van de Remuneratiecommissie en de secretaris van de Vennootschap.

5. DIVERSEN

- 5.1 De voorzitter van de Remuneratiecommissie of enig ander lid van de Remuneratiecommissie is beschikbaar om tijdens de jaarlijkse AvA vragen te beantwoorden omtrent de werkzaamheden van de Remuneratiecommissie.
- 5.2 De RvC kan incidenteel instemmen met niet-naleving van dit reglement, met inachtneming van toepasselijke wet- en regelgeving.
- 5.3 De RvC kan dit reglement te allen tijde wijzigen, al dan niet op voorstel van de Remuneratiecommissie, en/of de aan de Remuneratiecommissie toegekende bevoegdheden herroepen.
- 5.4 De artikelen 29.4 tot en met 29.7 van het Reglement van de RvC zijn van overeenkomstige toepassing op dit Reglement van de Remuneratiecommissie, waarbij een in genoemde artikelen vermelde bevoegdheid van de RvC of de voorzitter van de RvC ook voor de toepassing van het onderhavige reglement zal gelden als een bevoegdheid van de RvC respectievelijk de voorzitter van de RvC.
- 5.5 In het jaarlijkse verslag van de RvC, als bedoeld in artikel 10.2 van het Reglement van de RvC, doet de RvC verslag van de uitvoering van de taakopdracht van de Remuneratiecommissie in het boekjaar. Daarin wordt vermeld de samenstelling van de Remuneratiecommissie, het aantal vergaderingen van de Remuneratiecommissie en de belangrijkste onderwerpen die in de vergadering aan de orde zijn gekomen²⁹.
- 5.6 Het functioneren van de Remuneratiecommissie wordt geëvalueerd tijdens de jaarlijkse evaluatie van het functioneren van de RvC en zijn commissies.

²⁸ Nederlandse Corporate Governance Code 2016, best practice bepaling 2.3.5.

²⁹ Nederlandse Corporate Governance Code 2016, best practice bepaling 2.3.5.

5.7 Dit reglement en de samenstelling van de Remuneratiecommissie worden op de website van de Vennootschap geplaatst³⁰.

* * * * *

³⁰ Nederlandse Corporate Governance Code 2016, best practice bepaling 2.3.3.