

# **Beleid werving en selectie Van Lanschot Kempenn (RvC en RvB Van Lanschot Kempenn en Van Lanschot Kempenn Wealth Management)**

## ***Inleiding***

In dit document is het beleid van Van Lanschot Kempen opgenomen ten aanzien van de werving en selectie van de leden van de Raad van Commissarissen en de leden van de Raad van Bestuur van Van Lanschot Kempen N.V. en Van Lanschot Kempen Wealth Management N.V. (“**VLKWM**”). Dit beleid wordt op de website van Van Lanschot Kempen gepubliceerd.<sup>1</sup>

Op grond van de EBA en ESMA Richtsnoeren voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie hebben banken en beleggingsondernemingen een beleid voor het selecteren en benoemen van nieuwe leden en de herbenoeming van bestaande leden van de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur. Het beleid bestaat uit een omschrijving van de competenties en vaardigheden die nodig zijn voor een goede invulling van de functies in de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur. Daarmee wordt beoogd de benodigde expertise in deze organen te waarborgen en een voldoende mate van diversiteit te bevorderen.<sup>2</sup>

Dit beleid wordt vastgesteld en indien nodig aangepast door de Raad van Commissarissen.

## ***Werving en Selectie leden van de Raad van Bestuur***

### ***1. Werving***

- 1.1 De Selectie- en Benoemingscommissie beoordeelt ten minste éénmaal per jaar de omvang en samenstelling van de Raad van Bestuur.<sup>3</sup>
- 1.2 De Raad van Commissarissen stelt een profielschets op voor de samenstelling van de Raad van Bestuur. In deze profielschets wordt de benodigde kennis, ervaring, achtergrond, competenties en vaardigheden van de Raad van Bestuur omschreven. De profielschets van de Raad van Bestuur zal van tijd tot tijd geëvalueerd worden. Zo nodig wordt de profielschets aangepast.<sup>4</sup>
- 1.3 Voor elke vacature die in de Raad van Bestuur ontstaat wordt een individuele profielschets voor het nieuwe lid opgesteld die past binnen de “profielschets Raad van Bestuur” en waarbij rekening zal worden gehouden met het diversiteitsbeleid voor de Raad van Bestuur (onderdeel van ‘Diversity Policy for the Supervisory Board and Executive Board of Van Lanschot Kempen N.V.’) In de individuele profielschets worden de gewenste opleiding(en), werkervaring en gewenste competenties en vaardigheden benoemd.
- 1.4 De leden van de Raad van Bestuur worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaar.<sup>5</sup> Tijdig voor het verstrijken van de zittingstermijn van de aftredende leden van de Raad van Bestuur wordt door de Raad van Commissarissen bepaald of er een vacature ontstaat en of deze vervuld dient te worden. De Selectie- en Benoemingscommissie adviseert de Raad van Commissarissen hierover. Zowel de Raad van Commissarissen als de Selectie- en Benoemingscommissie kunnen de Raad van Bestuur om advies vragen. Als de vacature vervuld dient te worden, treedt de werving- en selectieprocedure in werking.

In een tussentijdse vacature zal zo spoedig mogelijk worden voorzien. Het hier geformuleerde beleid is tevens van toepassing bij de bepaling en invulling van een tussentijdse vacature.

---

<sup>1</sup> Art. 432 lid 2 CRR

<sup>2</sup> EBA Guidelines inzake geschiktheid, bepaling 115 en art. 91 lid 10 CRD

<sup>3</sup> Art. 2.1 sub c Reglement Selectie- en Benoemingscommissie

<sup>4</sup> Art. 2.1.sub c Reglement Selectie- en Benoemingscommissie

<sup>5</sup> Art. 1.2 Reglement Raad van Bestuur

- 1.5 Indien een vacature ontstaat informeert de Raad van Bestuur de ondernemingsraad van Van Lanschot Kempens ('Ondernemingsraad').
- 1.6 De werving van kandidaten kan zowel intern als extern geschieden, waarbij de volgende instrumenten, welke niet limitatief zijn, gebruikt kunnen worden:
  - Referral recruitment (via-via werving);
  - Headhunting (directe benadering).
- 1.7 De Selectie- en Benoemingscommissie adviseert de Raad van Commissarissen over de wijze waarop de werving en selectie plaats zal vinden, met welke kandidaten een gesprek wordt gevoerd en de inrichting van de verdere procedure. De Raad van Commissarissen stelt de procedure vast. De Selectie- en Benoemingscommissie is belast met de uitvoering van deze procedure en rapporteert daarover aan de Raad van Commissarissen.
- 1.8 Wanneer een vacature ontstaat stelt de Raad van Commissarissen na advies van de Selectie- en Benoemingscommissie op basis van de profielschets voor de samenstelling van de RvB (zie bijlage 1) een individuele profielschets op voor de vacature. In de profielschets worden de gewenste opleiding(en), werkervaring en gewenste vaardigheden en competenties benoemd.

## **2. Selectie**

- 2.1 De Selectie- en Benoemingscommissie stelt op basis van de individuele profielschets een lijst samen van mogelijke kandidaten. Deze lijst wordt besproken met de Raad van Commissarissen en eventueel aangepast. De Selectie- en Benoemingscommissie doet een voorstel aan de Raad van Commissarissen voor een lijst met kandidaten die uitgenodigd worden voor een (kennismakings)gesprek. Deze lijst wordt ook met de voorzitter van de Raad van Bestuur besproken tenzij het de voorzitter zelf betreft. Een delegatie van de Selectie- en Benoemingscommissie voert deze gesprekken. Tijdens deze gesprekken wordt beoordeeld of de kandidaat geschikt is voor de functie en of de Raad van Bestuur als collectief met deze kandidaat geschikt is. De uitkomst van deze gesprekken wordt vastgelegd en besproken met de voorzitter van de Raad van Bestuur.
- 2.2 Indien de Selectie- en Benoemingscommissie de kandidaat geschikt acht, vindt een (kennismakings)gesprek plaats met de andere leden van de Raad van Commissarissen en worden eventueel gegevens bij referenten opgevraagd. De afdeling HRM verifieert of de kandidaat beschikt over de ervaring en diploma's van de opleidingen die op het curriculum vitae zijn vermeld en toetst de integriteit van de kandidaat.

De kandidaat zal in beginsel met de voorzitter en eventueel met één of meer andere leden van de Raad van Bestuur een (kennismakings)gesprek hebben. De desbetreffende leden van de Raad van Bestuur informeren de voorzitter van de Raad van Commissarissen over hun bevindingen naar aanleiding van dit gesprek.
- 2.3 Op basis van de bevindingen in de selectieprocedure doet de Selectie- en Benoemingscommissie een gemotiveerd voorstel voor een voorgenomen (her)benoeming van een kandidaat. Indien de Raad van Commissarissen het voorstel van de Selectie- en Benoemingscommissie overneemt, wordt het toetsingsproces van de kandidaat door Van Lanschot Kempens bij de toezichthouder in gang gezet.

De Raad van Commissarissen is verantwoordelijk voor het bepalen van de definitieve geschiktheidsbeoordelingen<sup>6</sup>.
- 2.4 Een voorgenomen herbenoeming moet gebaseerd worden op de opgestelde individuele profielschets en mag alleen plaatsvinden na een weloverwogen beoordeling van de

---

<sup>6</sup> EBA Guidelines inzake geschiktheid, bepaling 130, 135 en 141

prestaties van het lid gedurende zijn/haar vorige zittingstermijn.<sup>7</sup>

- 2.5 De kandidaat levert de benodigde informatie voor het invullen van de toetsingsformulieren aan en controleert waar nodig de juistheid van de gegevens verstrekt door de vennootschap. Bij een voornemen tot herbenoeming van een bestuurder die al eerder met een positief besluit getoetst is in dezelfde functie bij dezelfde instelling, vindt geen nieuwe toetsing plaats. De voorgenomen herbenoeming moet via het Digitaal Loket Toezicht aan de toezichthouder worden gemeld.

### **3. Benoeming**

- 3.1 Als de toezichthouder positief besluit op de toetsing, neemt de Raad van Commissarissen het voorgenomen besluit tot benoeming van de kandidaat. De Ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over het voorgenomen besluit tot benoeming van de kandidaat als bestuurder van de onderneming. De Raad van Commissarissen stelt de Ondernemingsraad in kennis van de beweegredenen voor het besluit. Als het advies van de Ondernemingsraad negatief luidt, zal de Raad van Commissarissen de voorgenomen benoeming heroverwegen.

In het geval van een voorgenomen herbenoeming van een bestuurder bestaat voor de Ondernemingsraad geen adviesrecht, maar wordt de Ondernemingsraad geïnformeerd over het voorgenomen besluit van herbenoeming en de motivatie daarvan.

- 3.2 Nadat de algemene vergadering van Van Lanschot Kempen N.V. van de voorgenomen (her)benoeming in kennis is gesteld, neemt de Raad van Commissarissen van Van Lanschot Kempen N.V. een besluit over de benoeming van de (nieuwe) bestuurder. Bij VLKMW wordt de bestuurder (her)benoemd door de algemene vergadering.

## **Werving en Selectie leden van de Raad van Commissarissen**

### **4. Werving**

- 4.1 Het aantal leden van de Raad van Commissarissen wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen. Bij de vaststelling houdt de Raad van Commissarissen er rekening mee dat het aantal leden voldoende moet zijn om de functies van de Raad van Commissarissen goed te kunnen uitoefenen.<sup>8</sup>

De Raad van Commissarissen stelt een profielschets op voor zijn omvang en samenstelling, rekening houdend met de aard en de activiteiten van de met Van Lanschot Kempen en haar dochtermaatschappijen verbonden onderneming. De profielschets van de Raad van Commissarissen zal van tijd tot tijd geëvalueerd worden. Zonodig wordt de profielschets aangepast.<sup>9</sup>

- 4.2 De leden van de Raad van Commissarissen worden voor een termijn van vier jaar benoemd en kunnen daarna eenmalig voor een periode van vier jaar herbenoemd worden. Ze kunnen nadien wederom worden herbenoemd voor een benoemingsperiode van twee jaar die daarna met maximaal twee jaar kan worden verlengd.<sup>10</sup>
- 4.3 De leden van de Raad van Commissarissen treden periodiek af volgens het 'Rooster van aftreden' dat is opgesteld door de Raad van Commissarissen. Op deze wijze wordt voorkomen dat teveel leden tegelijk aftreden.<sup>11</sup>

<sup>7</sup> EBA Guidelines inzake geschiktheid, bepaling 129

<sup>8</sup> art. 1.3 Reglement Raad van Commissarissen en art. 22 Statuten Van Lanschot Kempen N.V.

<sup>9</sup> art. 1.2 Reglement Raad van Commissarissen en art. 22 Statuten Van Lanschot Kempen N.V.

<sup>10</sup> art. 2.6 Reglement Raad van Commissarissen

<sup>11</sup> art. 2.7 Reglement Raad van Commissarissen

Een lid van de Raad van Commissarissen treedt tussentijds af bij onvoldoende functioneren, structurele onverenigbaarheid van belangen of wanneer dit anderszins naar het oordeel van de Raad van Commissarissen is geboden. Bij tussentijds aftreden van een commissaris brengt Van Lanschot Kempenn een persbericht uit waarin de reden voor vertrek wordt genoemd.<sup>12</sup>

Tijdig voor het verstrijken van de zittingstermijn van de aftredende leden van de Raad van Commissarissen wordt door de Raad van Commissarissen bepaald of er een vacature ontstaat en of deze vervuld dient te worden. De Selectie- en Benoemingscommissie adviseert de Raad van Commissarissen hierover. Als de vacature vervuld dient te worden, treedt de werving- en selectieprocedure in werking.

In een tussentijdse vacature zal zo spoedig mogelijk worden voorzien. Het hier geformuleerde beleid is tevens van toepassing bij de bepaling en invulling van een tussentijdse vacature.

- 4.4 Voor elke vacature die in de Raad van Commissarissen ontstaat wordt een individuele profielschets voor het nieuwe lid opgesteld die past binnen de “profielchets Raad van Commissarissen” en waarbij rekening zal worden gehouden met het diversiteitsbeleid voor de Raad van Commissarissen (onderdeel van ‘Diversity Policy for the Supervisory Board and Executive Board of Van Lanschot Kempenn N.V.’) In de individuele profielschets worden de gewenste opleiding(en), werkervaring en gewenste competenties en vaardigheden benoemd.
- 4.5 Indien een vacature ontstaat, informeert de Raad van Commissarissen de Ondernemingsraad hierover onder verstrekking van het gewenste profiel. De Raad van Commissarissen stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid om personen aan te bevelen om als commissaris te worden voorgedragen. Indien voor de vacature een versterkt recht van aanbeveling voor de Ondernemingsraad bestaat, doet de Raad van Commissarissen daarvan mededeling.
- 4.6 De werving van kandidaten kan zowel intern als extern geschieden, waarbij de volgende instrumenten, welke niet limitatief zijn, gebruikt kunnen worden:
- Referral recruitment (via-via werving);
  - Headhunting (directe benadering).
- 4.7 De Selectie- en Benoemingscommissie adviseert de Raad van Commissarissen over de wijze waarop de werving en selectie plaats zal vinden, met welke kandidaten een gesprek wordt gevoerd en de inrichting van de verdere procedure. De Raad van Commissarissen stelt de procedure vast. De Selectie- en Benoemingscommissie is belast met de uitvoering van deze procedure en rapporteert daarover aan de Raad van Commissarissen.

Indien het een vacature betreft waarvoor de Ondernemingsraad een versterkt recht van aanbeveling heeft, wordt de procedure doorlopen met de kandidaat die de Ondernemingsraad heeft aanbevolen. In dat geval wordt de lijst zoals bedoeld in artikel 6.1 niet opgesteld.

## **5. Selectie**

- 5.1 De Selectie- en Benoemingscommissie stelt op basis van de individuele profielschets een lijst samen van mogelijke kandidaten. Deze lijst wordt besproken met de Raad van Commissarissen en eventueel aangepast. De Selectie en Benoemingscommissie doet een voorstel aan de Raad van Commissarissen voor een lijst met kandidaten die uitgenodigd worden voor een (kennismakings)gesprek. In geval van een versterkt aanbevelingsrecht van de Ondernemingsraad, maakt de Selectie- en Benoemingscommissie voorafgaand aan de aanvang van het werving- en selectieproces afspraken met de Ondernemingsraad

---

<sup>12</sup> art. 2.8 Reglement Raad van Commissarissen

over de uitvoering van dit proces. Een delegatie van de Selectie- en Benoemingscommissie voert deze gesprekken. Tijdens deze gesprekken wordt beoordeeld of de kandidaat geschikt is voor de functie en of de Raad van Commissarissen als collectief met deze kandidaat geschikt is. De uitkomst van deze gesprekken wordt vastgelegd.

5.2 Indien de Selectie- en Benoemingscommissie de kandidaat geschikt acht, vindt een (kennismakings)gesprek plaats met de andere leden van de Raad van Commissarissen en worden eventueel gegevens bij referenten opgevraagd. De kandidaat wordt tevens gewezen op de toetsing op betrouwbaarheid en geschiktheid door de toezichthouder. De Afdeling HRM verifieert of de kandidaat beschikt over de ervaring en diploma's van de opleidingen die op het curriculum vitae zijn vermeld en toetst de integriteit van de persoon.

5.3 Naar aanleiding van de terugkoppeling van de (kennismakings)gesprekken en de eventuele referenten, wordt door de Selectie- en Benoemingscommissie een voorstel voor voordracht tot (her)benoeming gedaan. De Selectie- en Benoemingscommissie zendt het gemotiveerde voorstel aan de Raad van Commissarissen. In dit voorstel wordt aangegeven welke overwegingen tot de voordracht hebben geleid, inclusief mogelijke afspraken inzake verbeterpunten met betrekking tot de geschiktheid.

Indien een kandidaat versterkt is aanbevolen door de Ondernemingsraad, stelt de Selectie- en Benoemingscommissie deze kandidaat voor aan de Raad van Commissarissen om te worden voorgedragen voor (her)benoeming, tenzij deze Selectie- en Benoemingscommissie bezwaar heeft tegen de kandidaat op de gronden zoals vermeld in art 2:158 lid 6 BW.

Indien de Selectie- en Benoemingscommissie bezwaar heeft tegen de versterkte aanbeveling van de Ondernemingsraad, wordt dit besproken in de Raad van Commissarissen. De Selectie- en Benoemingscommissie motiveert haar bezwaar, waarna de Raad van Commissarissen besluit of hij formeel bezwaar zal maken.

De Raad van Commissarissen is verantwoordelijk voor het bepalen van de definitieve geschiktheidsbeoordelingen.<sup>13</sup>

5.4 Een herbenoeming moet gebaseerd worden op de opgestelde individuele profielschets en mag alleen plaatsvinden na een weloverwogen beoordeling van de prestaties van het lid gedurende zijn/haar vorige zittingstermijn.<sup>14</sup>

5.5 Indien de Raad van Commissarissen het voorstel van de Selectie- en Benoemingscommissie overneemt, wordt het toetsingsproces van de kandidaat door Van Lanschot Kempenn bij de toezichthouder in gang gezet. De kandidaat levert de benodigde informatie voor het invullen van de toetsingsformulieren aan en controleert waar nodig de juistheid van de gegevens verstrekt door de vennootschap. Bij een voornemen tot herbenoeming van een commissaris die al eerder met een positief besluit getoetst is in dezelfde functie bij dezelfde instelling, vindt geen nieuwe toetsing plaats. De voorgenomen herbenoeming moet via het Digitaal Loket Toezicht aan de toezichthouder worden gemeld.

## **6. Benoeming**

6.1 Als de toezichthouder positief besluit op de toetsing, neemt de Raad van Commissarissen een besluit om de kandidaat voor te dragen voor benoeming aan de algemene vergadering. De Raad van Commissarissen stelt de Ondernemingsraad voor de oproeping voor de algemene vergadering waarin over de benoeming besloten zal worden, op de hoogte van de voor te dragen kandidaat en voegt daarbij de gegevens

---

<sup>13</sup> EBA Guidelines inzake geschiktheid, bepaling 130, 135 en 141

<sup>14</sup> EBA Guidelines inzake geschiktheid, bepaling 129

waaruit de Ondernemingsraad zich een oordeel kan vormen over de betrokken kandidaat, in verband met diens toekomstige functie in de onderneming. De Raad van Commissarissen wijst de Ondernemingsraad daarbij op hun gezamenlijk spreekrecht tijdens de algemene vergadering waarin de (her)benoeming van de kandidaat geagendeerd zal staan. In geval van een gewoon aanbevelingsrecht, wordt de Ondernemingsraad daarop gewezen.

6.2 De algemene vergadering benoemt uiteindelijk de kandidaat tot lid van de Raad van Commissarissen.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Art. 2.3 Reglement Raad van Commissarissen en art. 23 lid 1 Statuten Van Lanschot Kempenn N.V.