



Beleid werving en selectie Van Lanschot Kempenn (RvC, RvB Van Lanschot Kempenn en Directie Kempenn & Co)

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 van Van Lanschot Kempen N.V. en F. van Lanschot Bankiers N.V. (“**Van Lanschot**”), de leden van de Raad van Bestuur van Van Lanschot Kempen en de leden van de directie van Kempen en Co N.V. (“**Kempen**”). Dit beleid wordt op de website van Van Lanschot Kempen gepubliceerd.¹

Op grond van de EBA Guidelines on Internal Governance 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.²

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.³
- 1.2 De Raad van Commissarissen stelt een profielschets op voor de samenstelling van de Raad van Bestuur op. 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.⁴
- 1.3 De leden van de Raad van Bestuur worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaar.⁵ 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.
- 1.4 Indien een vacature ontstaat informeert de Raad van Bestuur de ondernemingsraad van F. van Lanschot Bankiers N.V.
- 1.5 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).
- 1.6 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

¹ Art. 432 lid 2 CRR

² B2 11.4 EBA Guidelines on Internal Governance en art. 91 lid 10 CRD

³ Art. 2.1 sub e Reglement Selectie- en Benoemingscommissie

⁴ Art. 2.1.C Reglement Selectie- en Benoemingscommissie

⁵ Art. 1.2 Reglement Raad van Bestuur

stelt de procedure vast. De Selectie- en Benoemingscommissie is belast met de uitvoering van deze procedure en rapporteert daarover aan de Raad van Commissarissen.

- 1.7 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. De Raad van Commissarissen zal over dit voorstel een besluit nemen. Indien de Raad van Commissarissen het voorstel overneemt, besluit zij tot een voorgenomen benoeming van de kandidaat.
- 2.4 Een besluit tot een voorgenomen 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.⁶
- 2.5 De voorgenomen benoeming wordt aan de toezichthouder gemeld in verband met de toetsing van de kandidaat op betrouwbaarheid en geschiktheid. 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. Een schriftelijke melding van de voorgenomen herbenoeming aan de toezichthouder volstaat in dat geval.

⁶ B.2. 11.5 EBA Guidelines on Internal Governance,

3. Benoeming

3.1 Nadat de toetsing door de toezichthouder positief is afgerond, wordt de ondernemingsraad 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 De ondernemingsraad van F. van Lanschot Bankiers N.V. en de ondernemingsraad van Kempen ("de Ondernemingsraden") worden tijdig (ongeveer 30 dagen) voor de oproeping tot de algemene vergadering van aandeelhouders van F. van Lanschot Bankiers N.V. waarin tot de benoeming wordt besloten, in de gelegenheid gesteld om gezamenlijk hun standpunt te bepalen ten aanzien van de voorgenomen (her)benoeming (= spreekrecht). Het eventuele standpunt van de Ondernemingsraden wordt gelijktijdig met het voorstel tot benoeming aan de Algemene Vergadering aangeboden.

3.3 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 F. van Lanschot Bankiers N.V. wordt de bestuurder (her)benoemd door de Algemene Vergadering.

Werving en Selectie leden van de directie Kempen

4.1 De werving en selectie van de leden van de directie Kempen vindt plaats overeenkomstig de werving en selectie van de leden van de Raad van Bestuur en met inachtneming van artikel 1.1 van het Reglement van de Executive Board. De voorgaande artikelen 1.3 en 3.3 zijn niet van toepassing op de werving en selectie van de leden van de directie.

Werving en Selectie leden van de Raad van Commissarissen

5. Werving

5.1 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.⁷

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.⁸

5.2 De leden van de Raad van Commissarissen worden voor een termijn van vier jaar benoemd. Ze kunnen nadien wederom worden herbenoemd voor een benoemingsperiode van twee jaar die daarna met maximaal twee jaar kan worden verlengd.⁹

⁷ art. 1.3 Reglement Raad van Commissarissen en art. 22 Statuten Van Lanschot Kempen N.V.

⁸ art. 1.2 Reglement Raad van Commissarissen en art. 22 Statuten Van Lanschot Kempen N.V.

⁹ art. 2.6 Reglement Raad van Commissarissen en art. 25 Statuten Van Lanschot Kempen N.V.

5.3 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.¹⁰

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 Kempfen een persbericht uit waarin de reden voor vertrek wordt genoemd.¹¹

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.

5.4 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". In de individuele profielschets worden de gewenste opleiding(en), werkervaring en gewenste competenties en vaardigheden benoemd.

5.5 Indien een vacature ontstaat, informeert de Raad van Commissarissen de ondernemingsraad van F. van Lanschot Bankiers N.V. en de ondernemingsraad van Kempen ('Ondernemingsraden') hierover onder verstrekking van het gewenste profiel. De Raad van Commissarissen stelt de Ondernemingsraden 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 Ondernemingsraden (gezamenlijk) bestaat, doet de Raad van Commissarissen daarvan mededeling.

5.6 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).

5.7 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 Ondernemingsraden gezamenlijk een versterkt recht van aanbeveling hebben, wordt de procedure doorlopen met de kandidaat die de Ondernemingsraden gezamenlijk hebben aanbevolen. In dat geval wordt de lijst zoals bedoeld in artikel 2.1 niet opgesteld.

¹⁰ art. 2.7 Reglement Raad van Commissarissen

¹¹ art. 2.8 Reglement Raad van Commissarissen

6. Selectie

6.1 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 Benoemingcommissie 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 Ondernemingsraden, wordt de door de Ondernemingsraden gezamenlijk aanbevolen kandidaat uitgenodigd voor dit gesprek. Een delegatie van de Selectie- en Benoemingscommissie voert deze gesprekken. 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.

6.2 Indien de Selectie- en Benoemingscommissie de kandidaat geschikt acht of het een kandidaat betreft die versterkt is aanbevolen door de Ondernemingsraden, 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.

6.3 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 Commissie 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 Ondernemingsraden, stelt de Selectie- en Benoemingscommissie deze kandidaat voor aan de Raad van Commissarissen om te worden voorgedragen voor (her)benoeming, tenzij deze Commissie bezwaar heeft tegen de kandidaat op de gronden zoals vermeld in art 2:158 lid 6 BW.

Indien de Commissie bezwaar heeft tegen de versterkte aanbeveling van de Ondernemingsraden, 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.

6.4 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.¹²

6.5 Indien de Raad van Commissarissen het voorstel van de Selectie- en Benoemingscommissie overneemt, besluit zij tot voordracht van de kandidaat voor benoeming aan de Algemene Vergadering van Van Lanschot N.V. onder de opschortende voorwaarde dat de toetsing door de toezichthouder positief wordt afgerond. De voorgenomen voordracht wordt aan de toezichthouder gemeld in verband met de toetsing van de kandidaat op betrouwbaarheid en geschiktheid. 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.

¹² B2 11.5 EBA Guidelines on Internal Governance

Een schriftelijke melding van de voorgenomen herbenoeming aan de toezichthouder volstaat in dat geval.

7. Benoeming

7.1 Nadat de toetsing door de toezichthouder positief is afgerond, stelt de Raad van Commissarissen de Ondernemingsraden tijdig (ongeveer 30 dagen) voor de oproeping voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders waarin over de benoeming besloten zal worden, op de hoogte van de voor te dragen kandidaat en voegt daarbij de gegevens waaruit de Ondernemingsraden zich een oordeel kunnen vormen over de betrokken kandidaat, in verband met diens toekomstige functie in de onderneming. De Raad van Commissarissen wijst de Ondernemingsraden daarbij op hun gezamenlijk spreekrecht tijdens de Algemene vergadering van Aandeelhouders waarin de (her)benoeming van de kandidaat geagendeerd zal staan.

Indien de toezichthouder een positief advies met betrekking tot de toetsing van de voor te dragen kandidaat geeft, wordt de kandidaat aan de Algemene vergadering van Aandeelhouders ter (her)benoeming voorgedragen.

7.2 De kandidaat zal voor benoeming aan de Algemene Vergadering worden voorgedragen. De Algemene Vergadering benoemt uiteindelijk de kandidaat tot lid van de Raad van Commissarissen.¹³

¹³ Art. 2.3 Reglement Raad van Commissarissen en art. 23 lid 1 Statuten Van Lanschot Kempen N.V.