

REGLEMENT REMUNERATIECOMMISSIE

VAN LANSCHOT N.V.

Vastgesteld door de RvC op 17 december 2009

0. INLEIDING

- 0.1 Dit reglement is opgesteld door de RvC ingevolge artikel 5 van het Reglement van de RvC.
- 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.

1. SAMENSTELLING

- 1.1 De Remuneratiecommissie bestaat uit twee of meer leden. Alle leden van de Remuneratiecommissie dienen lid te zijn van de RvC. Alle leden van de Remuneratiecommissie dienen onafhankelijk te zijn in de zin van artikel 1.4 van het Reglement van de RvC met uitzondering van maximaal één lid.¹ In de Remuneratiecommissie neemt maximaal één lid van de RvC zitting die bij een andere Nederlandse beursgenoteerde vennootschap bestuurder is.²
- 1.2 De leden van de Remuneratiecommissie worden benoemd en kunnen te allen tijde worden ontslagen door de RvC.
- 1.3 Het voorzitterschap van de Remuneratiecommissie wordt niet vervuld door de voorzitter van de RvC, noch door een voormalig lid van de RvB, noch door een lid van de RvC dat bij een andere beursgenoteerde vennootschap bestuurder is.³
- 1.4 De zittingsduur van een lid van de Remuneratiecommissie wordt over het algemeen niet van tevoren vastgesteld. De zittingsduur hangt onder andere af van hoe de RvC als geheel en de andere Commissies van tijd tot tijd zijn samengesteld.
- 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.

¹ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling III.5.1.

² Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling III.5.12.

³ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling III.5.11.

2. TAKEN EN BEVOEGDHEDEN

2.1 De Remuneratiecommissie heeft de volgende taken:

- (a) het voorbereiden van de analyse door de RvC van de mogelijke uitkomsten van de variabele bezoldigingscomponenten en de gevolgen daarvan voor de bezoldiging van de bestuurders, die plaatsvindt voorafgaand aan het opstellen van het bezoldigingsbeleid en voorafgaand aan de vaststelling van de bezoldiging van individuele bestuurders⁴;
- (b) het doen van voorstellen aan de RvC betreffende het te voeren bezoldigingsbeleid voor leden van de RvB welk beleid, alsmede elke materiële wijziging daarvan, ter vaststelling aan de AvA zal worden voorgelegd;⁵
- (c) het doen van voorstellen inzake de bezoldiging van de individuele leden van de RvB waarin in elk geval aan de orde komen:⁶
 - (i) de bezoldigingsstructuur; en
 - (ii) de hoogte van de vaste bezoldiging, de toe te kennen aandelen en/of opties en/of andere variabele bezoldigingscomponenten, pensioenrechten, afvloeiingsregelingen en overige vergoedingen, alsmede de prestatiecriteria en de toepassing daarvan,

en, indien daartoe aanleiding bestaat, het doen van voorstellen tot wijziging van of aanvulling op de bezoldiging van individuele leden van de RvB, welke bezoldiging en eventuele wijziging en/of aanvulling ter vaststelling worden voorgelegd aan de RvC (onverminderd de bevoegdheid van de RvC om de definitieve vaststelling binnen door de RvC te stellen kaders aan de Selectie- en Remuneratiecommissie te delegeren);

- (d) het opmaken van het Remuneratierapport als bedoeld in artikel 14.3 van het Reglement van de RvC;⁷
- (e) het voorbereiden van de evaluatie van het vastgestelde beloningsbeleid ten aanzien van de leden van de RvB;⁸
- (f) het voorbereiden van het besluitvormingsproces van de RvC omtrent het beloningsbeleid voor het senior management en het houden van toezicht op de uitvoering daarvan door de RvB;⁹
- (g) het voorbereiden van het besluitvormingsproces van de RvC omtrent de beginselen van het beloningsbeleid voor overige medewerkers;¹⁰
- (h) het jaarlijks bespreken van de hoogste inkomens van medewerkers van de vennootschap en haar dochterondernemingen en het erop toezien dat de RvB ervoor

⁴ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling II.2.1

⁵ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling III.5.10, onderdeel a; zie ook artikel 2:135 BW (nieuw).

⁶ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling III.5.10, onderdeel b.

⁷ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling III.5.10, onderdeel c.

⁸ Code Banken, artikel 6.2.1

⁹ Code Banken, artikel 6.2.1

¹⁰ Code Banken, artikel 6.2.1

zorg draagt dat de variabele beloningen passen binnen het vastgestelde beloningsbeleid en in het bijzonder of deze voldoen aan de in de Code Banken genoemde principes;¹¹

- (i) het bespreken van materiële retentie-, exit- en welkomstpakketten en het erop toezien dat deze passen binnen het vastgestelde beloningsbeleid en niet excessief zijn;¹²
- (j) 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;

- 2.2 Indien de Remuneratiecommissie ten behoeve van haar taken gebruik maakt van de diensten van een remuneratieadviseur, vergewist zij zich ervan dat de desbetreffende adviseur geen advies verstrekt aan de leden van de RvB, waardoor een conflict zou kunnen ontstaan;¹³
- 2.2 De Remuneratiecommissie handelt bij de uitoefening van haar taken aangaande de samenstelling van de RvC met inachtneming van de criteria ten aanzien van de samenstelling van de RvC, zoals neergelegd in artikel 1 van het Reglement van de RvC.
- 2.3 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.

3. VERGADERINGEN

- 3.1 De Remuneratiecommissie vergadert zo vaak als nodig is voor een goed functioneren van de Selectie- en Remuneratiecommissie. De Remuneratiecommissie vergadert ten minste één maal per jaar. De vergaderingen worden zoveel mogelijk jaarlijks van tevoren vastgelegd. De Remuneratiecommissie vergadert voorts tussentijds wanneer een 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 voorzitters van de Remuneratiecommissie. Behoudens in spoedeisende gevallen, zulks ter beoordeling van de voorzitters 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 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 het hoofd van de HR afdeling 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 worden notulen opgemaakt door de secretaris van de Remuneratiecommissie. De notulen verschaffen inzicht in de besluitvorming ter vergadering. De notulen worden vastgesteld door de Remuneratie-

¹¹ Code Banken, artikel 6.2.2

¹² Code Banken, artikel 6.2.2

¹³ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling III.5.13

commissie in dezelfde of 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 aanbevelingen.¹⁴ De notulen van de vergaderingen van de Selectie- en Remuneratiecommissie worden zo spoedig mogelijk na de vergadering verspreid onder alle leden van de RvC.

- 4.3 Indien daartoe verzocht, verstrekt de voorzitter van de Remuneratiecommissie nadere informatie aan de RvC tijdens vergaderingen van de RvC omtrent de resultaten van de besprekingen van de Remuneratiecommissie.

- 4.4 Ieder lid van de RvC heeft onbeperkt toegang tot alle gegevens van de Remuneratiecommissie.

5. DIVERSEN

- 5.1 De voorzitter van de Remuneratiecommissie of enig ander lid van de Remuneratiecommissie zijn beschikbaar tijdens de jaarlijkse AvA om 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 Selectie- en Remuneratiecommissie, en/of de aan de Remuneratiecommissie toegekende bevoegdheden herroepen.

- 5.4 De artikelen 27.4 tot en met 27.7 van het Reglement van de RvC zijn van overeenkomstige toepassing op 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 Het jaarlijkse verslag van de RvC, als bedoeld in artikel 9.2 van het Reglement van de RvC, vermeldt de samenstelling van de Remuneratiecommissie, het aantal vergaderingen van de Remuneratiecommissie en de belangrijkste aldaar aan de orde gekomen onderwerpen.¹⁵

- 5.6 Dit reglement en de samenstelling van de Remuneratiecommissie worden op de website van de Vennootschap geplaatst.¹⁶

¹⁴ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling III.5.3.

¹⁵ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling III.5.2.

¹⁶ Nederlandse Corporate Governance Code, best practice bepaling III.5.1.

* * * * *