

GRI G4 tabel

Jaarverslag Van Lanschot 2015

9 maart 2016

General Standard Disclosures				
GRI 4 Code	Beschrijving	Referentie: JV, B(ijlage) of W(website)	Omissies (+ evt. reden)	UN Global Compact
Strategie en analyse				
G4-1	Een verklaring van de hoogste beslissingsbevoegde van de organisatie over de relevantie van duurzame ontwikkeling voor de organisatie en haar strategie.	JV: p. 7-8 (bericht van de voorzitter van de Executive Board).	Geen omissies	
G4-2	Een beschrijving van de belangrijke impacts, risico's en kansen.	JV: p. 11 (SWOT-analyse), p. 14-15 (hoe wij waarde creëren). B: p. 2-3 (raamwerk en overzicht). W: https://corporate.vanlanschot.nl/vo-beleid .	Geen omissies	
Organisatieprofiel				
G4-3	De naam van de organisatie.	JV en B: titelpagina, colofon (laatste pagina).	Geen omissies	
G4-4	De voornaamste merken, producten en/of diensten.	JV: p. 10 (profiel), p. 15 (waardecreatiemodel), p 212-217 (segmentinformatie).	Geen omissies	
G4-5	De locatie van het hoofdkantoor van de organisatie.	JV en B: colofon (laatste pagina).	Geen omissies	
G4-6	Het aantal landen waar de organisatie actief is (inclusief namen).	JV: p. 10 (profiel), p. 217 (country by country reporting).	Geen omissies	
G4-7	Eigendomsstructuur en de rechtsvorm.	JV: p. 63 (corporate governance) en p. 79 (het aandeel Van Lanschot).	Geen omissies	
G4-8	Afzetmarkten (inclusief geografische verdeling, sectoren en soorten klanten).	JV: p. 10 (profiel), p. 15 (waardecreatiemodel), p. 30-46 (Private Banking, Asset Management, Merchant Banking, Van Lanschot Participaties en Corporate Banking), p 212-217 (segmentinformatie).	Geen omissies	
G4-9	De omvang van de organisatie inclusief: <ul style="list-style-type: none"> – totaal aantal medewerkers; – totaal aantal vestigingen; – netto-omzet of -winst; – totale kapitalisatie (opgesplitst in eigen vermogen en schuld); – aantal geleverde producten en diensten. 	JV: p. 6 (kernegegevens), p. 10 (profiel).	Geen omissies	
G4-10	Medewerkers: <ul style="list-style-type: none"> – totaal aantal medewerkers uitgesplitst naar type contract en geslacht; – totaal aantal vaste medewerkers uitgesplitst naar type functie en geslacht; – totaal aantal medewerkers uitgesplitst naar managers/medewerkers en geslacht; – totaal aantal medewerkers naar regio en geslacht; – percentage van de medewerkers dat niet in loondienst is (zelfstandigen, zzp-ers, externen, etc.); – significante variatie in werkgelegenheidscijfers (bijvoorbeeld i.v.m. seizoenen). 	JV: p. 48-49 (de mensen achter Van Lanschot en Kempen). B: p. 10 (onze medewerkers). Niet gerapporteerd: uitsplitsing naar type functie, managers/medewerkers en significante variatie in werkgelegenheidscijfers. Percentage medewerkers dat niet in loondienst is: 194 externen op 1.666 internen (11,6%).	Niet volledig gerapporteerd	Principe 4
G4-11	Percentage medewerkers dat onder een collectieve arbeidsovereenkomst valt.	In Nederland valt 80% van de medewerkers onder het Arbeidsvoorwaardenreglement; de overige medewerkers hebben een functiecontract.	Geen omissies	Principe 3
G4-12	De beschrijving van de productieketen van de organisatie.	JV: p. 14-15 (hoe wij waarde creëren).	Geen omissies	Alle 10 de Principes
G4-13	Significante veranderingen tijdens de verslagperiode wat betreft omvang, structuur of eigendom van de organisatie (inclusief verhuizingen, sluitingen en uitbreidingen, wijzigingen ten aanzien van de kapitaalstructuur, veranderingen ten aanzien van de locatie van leveranciers, veranderingen in de productketen, veranderde relaties met leveranciers inclusief selectie en beëindiging van contracten).	JV: p. 12, 35 (acquisitie van fiduciaire activiteiten van MN UK).	Geen omissies	Principe 7, 8

General Standard Disclosures				
GRI 4 Code	Beschrijving	Referentie: JV, B(ijlage) of W(website)	Omissies (+ evt. reden)	UN Global Compact
G4-14	Toelichting over de toepassing van het voorzorgsprincipe door Van Lanschot.	JV: p. 7-8 (bericht van de voorzitter van de Executive Board), p. 9 (strategie), p. 14-15 (hoe wij waarde creëren), p. 16-18 (wat onze stakeholders verwachten), p. 50-57 (risicobeheer en kapitaalmanagement) en p. 69 (beheersysteem). B: p. 2-3 (raamwerk en overzicht).	Geen omissies	
G4-15	Extern ontwikkelde economische, milieugerelateerde en sociale handvesten, principes of andere initiatieven die de organisatie heeft ondertekend of omarmd.	JV: p. 14 (IIRC en GRI), p. 18 (GRI), p. 36 (UN Global Compact en PRI). B: p. 4-5 (dilemma's), p. 11 (Greenhouse Gas Protocol en CDP), p. 12 (Manifest Verantwoord Inkopen). W: https://corporate.vanlanschot.nl/vo-beleid (lidmaatschappen).	Geen omissies	
G4-16	Lidmaatschap van verenigingen (zoals brancheverenigingen) en/of nationale/internationale belangenorganisaties waarvoor geldt dat Van Lanschot dit lidmaatschap als strategisch beoordeelt, een positie heeft in het bestuur, actief deelneemt in projecten en comités en/of extra funding verstrekt (naast de reguliere lidmaatschapsgelden).	W: https://corporate.vanlanschot.nl/vo-beleid (lidmaatschappen).	Geen omissies	
Geïdentificeerde materiële Aspecten en afbakeningen				
G4-17	Een opsomming van alle (bedrijfs)entiteiten die zijn opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening, aangevuld met een opsomming van (bedrijfs)entiteiten die wel zijn opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening maar niet in het Maatschappelijk Jaarverslag.	JV: p. 10 (profiel). B: p. 17 (scope).	Geen omissies	
G4-18	Een beschrijving van het proces voor het bepalen van de inhoud van het verslag en de afbakening van de Aspecten, aangevuld met een uitleg ten aanzien van de implementatie van de Reporting Principles for Defining Report Content.	B: p. 17-19 (verslaggevingsprincipes).	Geen omissies	
G4-19	Een opsomming van alle materiële Aspecten, welke zijn vastgesteld via het voorgeschreven proces.	JV: p. 16-17 (wat onze stakeholders verwachten). B: p. 17-19 (verslaggevingsprincipes; vaststelling GRI-Aspecten).	Geen omissies	
G4-20	Een beschrijving van de afbakening van ieder materieel Aspect binnen de organisatie. – Geef aan of het Aspect binnen de organisatie materieel is. – Indien het Aspect niet voor alle entiteiten binnen de organisatie materieel is: voor welke entiteiten niet (of voor welke entiteiten wel)? – Rapporteer elke specifieke beperking ten aanzien van de afbakening van een Aspect binnen de organisatie.	Uit onze materialiteitsanalyse is gebleken dat onze interne en externe stakeholders nagenoeg niet van mening verschillen over de onderwerpen die zowel voor henzelf als ook voor Van Lanschot materieel zijn; zie JV p. 16 (materialiteitsmatrix): bijna alle onderwerpen liggen op, of dicht tegen de diagonaal. Hieruit blijkt dat alle genoemde aspecten zowel binnen als buiten de Van Lanschot-organisatie materieel zijn.	Geen omissies	
G4-21	Een beschrijving van de afbakening van ieder materieel Aspect buiten de organisatie. – Geef aan of het Aspect buiten de organisatie materieel is. – Indien het Aspect buiten de organisatie materieel is, geef dan aan voor welke entiteiten en/of groepen dit geldt en geef tevens de geografische locatie aan. – Rapporteer elke specifieke beperking ten aanzien van de afbakening van een Aspect buiten de organisatie.	Zie referentie bij G4-20.	Geen omissies	
G4-22	Uitleg over de gevolgen van eventuele herformuleringen/herzieningen van eerder verstrekte informatie en de reden voor deze herformuleringen/herzieningen.	B: p. 17-19 (verslaggevingsprincipes; vergelijkbaarheid).	Geen omissies	
G4-23	Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslagperiodes ten aanzien van de scope (reikwijdte) en afbakening van Aspecten.	B: p. 17-19 (verslaggevingsprincipes; vergelijkbaarheid; vaststelling GRI-Aspecten).	Geen omissies	

General Standard Disclosures				
GRI 4 Code	Beschrijving	Referentie: JV, B(ijlage) of W(website)	Omissies (+ evt. reden)	UN Global Compact
Stakeholderengagement				
G4-24	Een lijst van groepen belanghebbenden die de organisatie heeft betrokken.	JV: p. 16-18 (wat onze stakeholders verwachten). B: p. 4-7 (stakeholderdialoog) en p. 17-19 (verslaggevingsprincipes).	Geen omissies	
G4-25	De basis voor de inventarisatie en selectie van belanghebbenden die worden betrokken.	JV: p. 16-18 (wat onze stakeholders verwachten). B: p. 4-7 (stakeholderdialoog) en p. 17-19 (verslaggevingsprincipes).	Geen omissies	
G4-26	De gehanteerde aanpak bij het betrekken van belanghebbenden, waaronder de frequentie ervan (per type en groep belanghebbenden). Geef ook aan of er belanghebbenden zijn betrokken als onderdeel van het rapportageproces.	B: p. 4-7 (stakeholderdialoog).	Geen omissies	
G4-27	De voornaamste onderwerpen en vraagstukken die naar voren zijn gekomen door de betrokkenheid van belanghebbenden en hoe de organisatie hierop heeft gereageerd, onder meer via haar verslaggeving. Benoem ook de belanghebbenden die de voornaamste onderwerpen hebben aangedragen.	B: p. 4-7 (stakeholderdialoog).	Geen omissies	
Rapportageprofiel				
G4-28	Verslagperiode waarop de verstrekte informatie betrekking heeft.	JV: titelpagina. B: titelpagina, p. 17-19 (verslaggevingsprincipes; rapportageperiode).	Geen omissies	
G4-29	Datum van het meest recente verslag.	JV: colofon (laatste pagina). JV en B zijn tegelijk gepubliceerd op de website van Van Lanschot (www.corporate.vanlanschot.nl) op 18 maart 2016, samen met de GRI4-tabel.	Geen omissies	
G4-30	Verslaggevingscyclus (jaarlijks, tweejaarlijks, etc.).	JV en B: jaarlijks.	Geen omissies	
G4-31	Contactpunt voor vragen over het verslag of de inhoud ervan.	JV en B: colofon (laatste pagina).	Geen omissies	
G4-32	Geef aan welke in accordance optie de organisatie heeft gekozen (core of comprehensive) en <ul style="list-style-type: none"> - publiceer de GRI Content Index behorend bij de gekozen optie en - geef aan waar het externe assurance rapport (indien relevant) gevonden kan worden. 	Van Lanschot heeft GRI4 Comprehensive gevolgd. De bijbehorende GRI4-tabel is als bijlage van het JV 2015 gepubliceerd op de website van Van Lanschot. Zowel Bijlage 2015 als de GRI4-tabel zijn extern geverifieerd (EY). Zie voor het assurancerapport JV (p. 228).	Geen omissies	
G4-33	Beleid en huidige praktijk met betrekking tot het betrekken van externe assurance van het verslag.	JV: p. 225-227 (controleverklaring van de onafhankelijke accountant). B: p. 19 (verificatie).	Geen omissies	
Governance				
G4-34	De bestuursstructuur van de organisatie, met inbegrip van commissies die vallen onder het hoogste bestuurslichaam. Benoem tevens de commissies die verantwoordelijk zijn voor beslissingen ten aanzien van economische, milieu- en maatschappelijke impacts.	JV: p. 58-61 (bericht van de Raad van Commissarissen) en p. 63-70 (corporate governance). W: https://corporate.vanlanschot.nl/vo-beleid (organisatie van verantwoord ondernemen).	Geen omissies	
G4-35	Het proces voor het delegeren van verantwoordelijkheden ten aanzien van economische, milieu- en maatschappelijke onderwerpen van het hoogste bestuurslichaam naar senior bestuurders en andere medewerkers.	JV: p. 63-70 (corporate governance). W: https://corporate.vanlanschot.nl/vo-beleid (organisatie van verantwoord ondernemen).	Geen omissies	
G4-36	Geef aan of de organisatie de verantwoordelijkheid ten aanzien van economische, milieu- en maatschappelijke issues heeft belegd bij een (of meerdere) senior bestuurders en of deze rechtstreeks rapporteren aan het hoogste bestuurslichaam.	De verantwoordelijkheid voor economische, milieu- en maatschappelijke issues is belegd bij de Raad van Bestuur. W: https://corporate.vanlanschot.nl/vo-beleid (organisatie van verantwoord ondernemen).	Geen omissies	

General Standard Disclosures				
GRI 4 Code	Beschrijving	Referentie: JV, B(ijlage) of W(website)	Omissies (+ evt. reden)	UN Global Compact
G4-37	Geef het consultatieproces aan tussen belanghebbenden en het hoogste bestuurslichaam voor wat betreft economische, milieu- en maatschappelijke issues. Indien deze consultatie is gedelegeerd beschrijf dan aan wie en hoe de feedbackprocessen richting het hoogste bestuurslichaam zijn vormgegeven.	Van Lanschot staat voortdurend in contact met haar stakeholders. Ook de Raad van Commissarissen en Raad van Bestuur spelen hierbij een rol. Raad van Bestuur-leden hebben regulier contact met klanten (executive involved), aandeelhouders, rating agencies en toezichhouders, nemen deel aan stakeholderbijeenkomsten (waar verschillende stakeholdergroepen gelijktijdig aan deelnemen), onderhouden contact met de Ondernemingsraad en worden geïnformeerd via interne medewerkerenquêtes. Indien nodig/gewenst worden de resultaten van deze stakeholdercontacten gedeeld met de Raad van Commissarissen. Naast de input vanuit de Raad van Bestuur heeft de Raad van Commissarissen ook zelf diverse contacten met stakeholders, bijvoorbeeld met aandeelhouders (onder andere op de Algemene Vergadering), toezichhouders, (senior) medewerkers, de Ondernemingsraad en de externe accountant. B: p. 4-7 (stakeholderdialoog). W: https://corporate.vanlanschot.nl/vo-beleid (organisatie van verantwoord ondernemen).	Geen omissies	
G4-38	De samenstelling van het hoogste bestuurslichaam en de bijbehorende commissies: <ul style="list-style-type: none"> - Executive/non executive; - Onafhankelijkheid; - Duur van de benoemingsperiode; - Het aantal significante nevenfuncties per commissaris en de aard van de nevenfunctie; - Geslacht; - Diversiteit (achtergestelde/minderheidsgroepen); - Competenties ten aanzien van economische, milieu- en maatschappelijke onderwerpen; - Vertegenwoordiging van belanghebbenden. 	JV: p. 77-78 (personalia Raad van Commissarissen). W: https://corporate.vanlanschot.nl/bestuurentoezicht . Niet expliciet opgenomen: 1) diversiteit (eventuele achtergestelde of minderheidsgroepen namens wie de commissarissen zijn benoemd) en 2) competenties ten aanzien van economische, milieu- en maatschappelijke onderwerpen. Uitleg bij 1) Dit is voor Van Lanschot niet aan de orde. Uitleg bij 2) Zoals blijkt uit de openbare profielschets van de Raad van Commissarissen (website Van Lanschot) streeft Van Lanschot ernaar dat dergelijke sociaal maatschappelijke competenties in de Raad van Commissarissen aanwezig zijn, maar wel gespreid over de verschillende leden.	Niet opgenomen: <ul style="list-style-type: none"> - Diversiteit - Competenties 	Principe 6
G4-39	Geef aan of de voorzitter van het hoogste bestuurslichaam eveneens een executive functie heeft. Zo ja, benoem de reden voor deze keuze en de betreffende functie.	Zie JV (p. 63): Van Lanschot heeft een two tier board; de Raad van Commissarissen houdt dus toezicht.	Geen omissies	
G4-40	Beschrijf het benoemings- en selectieproces voor de leden van het hoogste bestuurslichaam en de daarbij gehanteerde criteria waaronder: <ul style="list-style-type: none"> - diversiteitscriteria; - criteria ten aanzien van onafhankelijkheid; - kennis en ervaring ten aanzien van economische, milieu- en maatschappelijke onderwerpen; - de betrokkenheid van belanghebbenden (inclusief aandeelhouders). 	W: https://corporate.vanlanschot.nl/bestuurentoezicht . In lijn met de Corporate Governance Code heeft Van Lanschot een benoemings- en selectieproces geformuleerd. Dit proces is vastgelegd in het 'Beleid werving en selectie beleidsbepalers'. Zie ook het reglement van de Raad van Commissarissen en de openbare profielschets 'Raad van Commissarissen'. Daaruit blijkt dat de genoemde criteria bij de selectie van commissarissen worden meegenomen.	Geen omissies	
G4-41	Processen waarmee het hoogste bestuurslichaam waarborgt dat strijdige belangen worden vermeden. Vermeldt tevens of belangenconflicten worden gedeeld met belanghebbenden, bijvoorbeeld ten aanzien van <ul style="list-style-type: none"> - het lidmaatschap van meerdere boards; - het aanhouden van aandelen in leveranciers en andere belanghebbenden; - de aanwezigheid van een meerderheidsaandeelhouder; - disclosures ten aanzien van gelieerde partijen. 	Van Lanschot heeft diverse processen opgezet om strijdige belangen te voorkomen, in lijn met de wettelijke bepalingen (onder andere de Wet Bestuur en Toezicht) en de Corporate Governance Code. Zie het reglement van de Raad van Bestuur en het reglement van de Raad van Commissarissen (op de website van Van Lanschot) en ook het JV (bericht van de Raad van Commissarissen, p. 58, en de Governance Code, p. 60).	Geen omissies	

General Standard Disclosures				
GRI 4 Code	Beschrijving	Referentie: JV, B(ijlage) of W(website)	Omissies (+ evt. reden)	UN Global Compact
G4-42	De rol van het hoogste bestuurslichaam en de senior bestuurders bij het ontwikkelen, goedkeuren en actualiseren van de organisatiedoelen, waarden en mission statements, alsmede de strategie, het beleid en doelen ten aanzien van economische, milieu- en sociale impacts.	Zie het reglement van de Raad van Bestuur en het reglement van de Raad van Commissarissen (op de website van Van Lanschot). Ten aanzien van beleid en doelen met betrekking tot sociale, milieu- en maatschappelijke impacts vervult de Raad van Commissarissen meer een rol op afstand. Zie ook G4-35.	Geen omissies	
G4-43	De maatregelen gericht op het ontwikkelen en vergroten van de gezamenlijke kennis van het hoogste bestuurslichaam voor wat betreft economische, milieu- en sociale onderwerpen.	JV: p. 58 (bericht van de Raad van Commissarissen). In het kader van permanente educatie bespreekt de Raad van Commissarissen jaarlijks diverse onderwerpen; zo werd er in 2015 bijvoorbeeld gesproken over operationeel risicomanagement, renterisico en trends op het gebied van pensioenen. Zie het reglement van de Raad van Commissarissen (op de website van Van Lanschot) en het JV (Bericht van de Raad van Commissarissen).	Geen omissies	
G4-44	Processen voor het evalueren van de eigen prestaties van het hoogste bestuurslichamen, in het bijzonder betreffende de governance van economische, milieu-gerelateerde en sociale prestaties. Geef aan of de evaluatie onafhankelijk is, hoe vaak deze plaats vindt en of het een self-assessment betreft. Geef tevens aan welke acties er genomen zijn naar aanleiding van de evaluatie.	Zie het reglement van de Raad van Commissarissen (op de website van Van Lanschot) en het JV (p. 58). Er wordt ieder jaar geëvalueerd en eens per drie jaar onder onafhankelijke begeleiding. Indien nodig worden in deze evaluaties ook de sociale, milieu- en maatschappelijke prestaties meegenomen.	Geen omissies	
G4-45	De rol van het hoogste bestuurslichaam voor het identificeren en managen van economische, milieugerelateerde en sociale impact, risico's en kansen. Bespreek tevens de rol van het hoogste bestuurslichaam bij het implementeren van due diligence processen.	Het identificeren en managen van dit type kansen en risico's is belegd bij de Raad van Bestuur. Idem voor due diligence. Zie ook G4-35.	Geen omissies	
G4-46	Beschrijf de rol van het hoogste bestuurslichaam ten aanzien van het reviewen van de effectiviteit van de risk management processen van de organisatie ten aanzien van economische, milieu- en maatschappelijke onderwerpen.	De Risicocommissie van de Raad van Commissarissen reviewt jaarlijks het verantwoord kredietbeleid. Tevens heeft de Raad van Commissarissen in 2015 gesproken over het diversiteitsbeleid en de voortgang van het beleid ten aanzien van verantwoord ondernemen en verantwoord beleggen (zie JV p. 59).	Geen omissies	
G4-47	De frequentie waarmee het hoogste bestuurslichaam economische, milieu- en maatschappelijke impacts, risico's en kansen, evalueert.	De Raad van Commissarissen evalueert dit minstens eens per jaar (bij de beoordeling van het JV en B) maar kan ook tussendoor – indien gewenst/ noodzakelijk – dergelijke evaluaties houden.	Geen omissies	
G4-48	Benoem het hoogste bestuurslichaam, commissie of functie/rol die het maatschappelijk jaarverslag van de organisatie formeel reviewt en goedkeurt en garandeert dat alle materiële Aspecten worden meegenomen.	Zowel de Raad van Commissarissen als de Raad van Bestuur reviewen het concept JV en B; de Raad van Bestuur keurt het JV en B goed.	Geen omissies	
G4-49	Beschrijf het proces voor het communiceren van kritische issues aan het hoogste bestuurslichaam.	Kritische issues kunnen langs vele kanalen worden gecommuniceerd (stakeholderdialoog, Algemene Vergadering, media, afdeling Verantwoord Ondernemen, etc.).	Geen omissies	
G4-50	Benoem de aard en het aantal kritische issues dat aan het hoogste bestuurslichaam is gecommuniceerd. Benoem tevens de wijze waarop deze issues zijn behandeld/opgelost.	Omdat deze issues zich in de praktijk niet/nauwelijks voordoen, wordt het aantal en de aard ervan niet geadministreerd.	Niet beschikbaar	

General Standard Disclosures				
GRI 4 Code	Beschrijving	Referentie: JV, B(ijlage) of W(website)	Omissies (+ evt. reden)	UN Global Compact
G4-51	<p>Beschrijf het remuneratiebeleid voor het hoogste bestuurslichaam en de senior bestuurders op de volgende onderdelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vaste en variabele beloning (performance based, equity based, bonussen, uitgestelde aandelen); – Sign-on bonussen of recruitment incentive payments; – Vertrekregelingen; – Clawbacks; – Pensioenregelingen inclusief de verschillen tussen de regelingen voor het hoogste bestuurslichaam, de senior bestuurders en alle overige medewerkers. <p>Geef tevens aan hoe de performance-criteria in het remuneratiebeleid gekoppeld zijn aan de economische, milieu- en maatschappelijke doelstellingen van het hoogste bestuurslichaam en senior bestuurders.</p>	JV: p. 60 (remuneratiecommissie) en 71-74 (beloningen). W: https://corporate.vanlanschot.nl/beloningsbeleid .	Geen omissies	
G4-52	Beschrijf het proces voor het vaststellen van beloningen. Geef aan of er remuneratieconsultants betrokken zijn en of zij onafhankelijk zijn van het management. Beschrijf iedere andere relatie die de remuneratieconsultants hebben met de organisatie.	JV: p. 63-70 (corporate governance), 71-74 (beloningen). W: https://corporate.vanlanschot.nl/beloningsbeleid .	Geen omissies	
G4-53	Beschrijf hoe de meningen van belanghebbenden ten aanzien van remuneratie worden verzameld en meegenomen, inclusief de eventuele stemmingen over het remuneratiebeleid of voorstellen daartoe.	De meningen van belanghebbenden over het beloningsbeleid worden via de stakeholderdialoog meegenomen. Stemmingen over remuneratie vinden door de Algemene Vergadering plaats.	Geen omissies	
G4-54	Geef voor elk vestigingsland met significante bedrijfsactiviteiten de verhouding weer tussen de totale jaarlijkse beloning van de hoogst betaalde medewerker versus de mediane totale jaarlijkse beloning van alle medewerkers (exclusief de hoogst betaalde).	In 2015 bedroeg het gevraagde verhoudingsgetal 15,5 (Van Lanschot Nederland inclusief Kempen & Co). In de berekening van dit getal is zowel het vaste inkomen (gedefinieerd als fulltime salaris, vakantiegeld, 13 ^e maand en bij Kempen & Co de arbeidsmarkttoeslag) als ook de variabele beloning meegenomen. Variabele beloningen zijn gedefinieerd als discretionair uitgekeerde variabele beloningen en de fiscale waarde van aandelen die in 2015 onvoorwaardelijk zijn geworden en in die hoedanigheid zijn meegenomen in de loonheffing.	Geen omissies	
G4-55	Geef voor elk vestigingsland met significante bedrijfsactiviteiten de verhouding weer tussen de procentuele groei van de totale jaarlijkse beloning van de hoogst betaalde medewerker versus de procentuele groei van de mediane totale jaarlijkse beloning van alle medewerkers (exclusief de hoogst betaalde).	Procentuele groei van de totale jaarlijkse beloning van de hoogst betaalde medewerker in 2015: 13,8%. Procentuele groei van de mediane totale jaarlijkse beloning van alle medewerkers (exclusief de hoogst betaalde) in 2015: 4,1%.	Geen omissies	
Ethiek en Integriteit				
G4-56	Een beschrijving van de waarden, standaarden, en gedragsnormen van de organisatie, zoals bijvoorbeeld vastgelegd in gedragscodes en ethische codes.	W: https://corporate.vanlanschot.nl/nl/over-ons/governance (gedragscode van Van Lanschot).	Geen omissies	
G4-57	Beschrijf de interne en externe maatregelen/systemen (bijvoorbeeld hulp- en advieslijnen) gericht op het verkrijgen van advies over ethisch gedrag, handelen in lijn met de wet en zaken rondom organisatie-integriteit.	Medewerkers kunnen dergelijk advies op diverse plaatsen verkrijgen, bijvoorbeeld bij hun leidinggevenden, de afdelingen Juridische Zaken, Compliance of Verantwoord Ondernemen en daarnaast ook bij het Ethisch Council en het ESG Council. Tevens kent Van Lanschot een klokkenluidersregeling en heeft zij vertrouwenspersonen benoemd.	Geen omissies	
G4-58	Beschrijf de interne en externe maatregelen/systemen voor het rapporteren van onethisch gedrag, handelen in strijd met de wet en zaken rondom organisatie-integriteit, zoals bijvoorbeeld escalatie via managementlijnen, klokkenluidersregelingen en meldpunten.	W: https://corporate.vanlanschot.nl/nl/over-ons/governance (Van Lanschot Regeling Klokkluiden).	Geen omissies	

Specific Standard Disclosures					
Materiële issues (nummer in materialiteitsmatrix)	GRI Aspect	GRI Indicatoren	DMA*	Omissies	UN Global Compact
Financiële huishouding (1) Strategie & MVO (3) Verantwoorde producten en diensten (23) Consumentenservice en klachten (24)	1. Economische resultaten	G4-EC 1 G4-EC 2 G4-EC 3 G4-EC 4	Zie volgende pagina's	Geen	
Sociale/maatschappelijke investeringen (27) Maatschappelijke betrokkenheid (28)	2. Indirecte economische resultaten	G4-EC 7 G4-EC 8	Zie volgende pagina's	Geen	
Beheer van klantgelden (4) Financieel economische criminaliteit (18) Eerlijke marketing, informatie en contracten (22) Verantwoorde producten en diensten (23)	3. Compliance	G4-SO 8	Zie volgende pagina's	Geen	
Beheer van klantgelden (4) Eerlijke marketing, informatie en contracten (22) Verantwoorde producten en diensten (23)	4. Labeling van producten en diensten	G4-PR 3 G4-PR 4 G4-PR 5		G4-PR 3	
Privacy (25)	5. Klantenprivacy	G4-PR 8	Zie volgende pagina's	Geen	
Ontwikkeling medewerkers (13)	6. Training en educatie	G4-LA 9 G4-LA 10 G4-LA 11	Zie volgende pagina's	G4-LA 9	Principe 6
Beheer van klantgelden (4) Verantwoorde producten en diensten (23)	7. Productportefeuille	FS 6 FS 7 FS 8	Zie volgende pagina's	FS 7 FS 8	
X	8. Audit	-	Zie volgende pagina's	Geen	
Beheer van klantgelden (4) Verantwoorde producten en diensten (23)	9. Actief aandeelhouderschap	FS 10 FS 11	Zie volgende pagina's	Geen	

Overige materiële issues (ISO 26000)

Referentie

Besluitvorming/stakeholders (2)

JV: p. 16-18 (wat onze stakeholders verwachten). B: p. 4-7 (stakeholderdialoog).

Externe communicatie (5)

Complete jaarverslag 2015 (inclusief bijlage) en de websites van Van Lanschot en Kempen.

Variabele beloning (10)

JV: 71-74 (beloningen). W: <https://corporate.vanlanschot.nl/beloningsbeleid>.

* DMA (Disclosures on Management Approach) geeft aan op welke wijze het genoemde GRI Aspect wordt gemanaged.

Managementbenadering	
GRI Aspect	Toelichting
1. Economische resultaten	<p>a. Waarom is dit een materieel Aspect? Voor de (meeste) van onze stakeholders zijn de economische resultaten van Van Lanschot van groot belang. Onze klanten zijn gebaat bij een financieel gezonde financiële dienstverlener die in staat is haar verplichtingen na te komen. Klanten moeten erop kunnen rekenen dat hun spaargelden en beleggingen bij ons veilig zijn. Ook onze aandeelhouders zijn gebaat bij positieve financiële resultaten; zij rekenen op winst, dividenduitkeringen en positieve koersontwikkelingen. Voor medewerkers geldt dat zij met name vanwege hun baanzekerheid (inkomen) en ontwikkelingsmogelijkheden gebaat zijn bij een financieel gezonde bank. Tot slot hebben ook overheden, toezichthouders en de samenleving in brede zin voordeel van een financieel gezonde bank; financieel ongezonde banken kunnen immers leiden tot tal van negatieve effecten, waaronder afnemende economische groei, maatschappelijke onrust en staatssteun.</p>
	<p>b. Hoe managet Van Lanschot dit Aspect (of de impact ervan)? Van Lanschot managet dit Aspect door de consequente uitvoering van haar strategie, gericht op focus, vereenvoudiging en groei.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Hierbij kiezen wij voor een positionering als gespecialiseerde en onafhankelijke wealth manager omdat we er sterk van overtuigd zijn dat wealth management aantrekkelijke groei kansen biedt en ons in staat stelt ons te onderscheiden binnen onze markten. Vergrijzing, een hoog welvaartsniveau, een kapitaaloverschot en beperkte economische groei leiden tot een grote behoefte in Nederland aan wealth management. We kunnen hierbij bouwen op onze twee sterke merken Van Lanschot en Kempen & Co en de ervaring van onze drie kernactiviteiten Private Banking, Asset Management en Merchant Banking. – Op basis van een meerjarenraming zijn voor 2017 financiële doelstellingen geformuleerd voor de Common Equity Tier I-ratio, het rendement op het Common Equity Tier I-vermogen en de efficiencyratio. – Via een jaarlijkse budgetcyclus worden jaardoelstellingen voor alle afdelingen van Van Lanschot geformuleerd. De budgetten worden bottom-up opgesteld, waarbij de input van de business via zogenaamde challenge sessies met de Raad van Bestuur wordt besproken en de budgetten zo nodig worden aangescherpt. De realisatie van deze doelstellingen wordt op maandbasis gemeten en gerapporteerd aan de Raad van Bestuur. Hierbij wordt gebruik gemaakt van managementrapportages (inclusief KPI-dashboards) en analyses van financiële en niet-financiële data en trends. <p>Aanvullende informatie Voor de in het sectorsupplement gevraagde toelichting op de community investment strategy van Van Lanschot: zie de uitleg bij Aspect 2, 'indirecte economische resultaten'.</p>
	<p>c. Hoe evalueert Van Lanschot de managementbenadering van dit Aspect? Bovengenoemde meerjarenraming wordt periodiek herijkt; in geval van afwijkingen worden er maatregelen genomen. De jaardoelstellingen worden op maandbasis gemeten; in geval van tussentijdse afwijkingen wordt er bijgestuurd.</p>
2. Indirecte economische resultaten	<p>a. Waarom is dit een materieel Aspect? Naast de directe economische impact (zie Aspect 1 hierboven) zijn ook de indirecte economische resultaten van belang voor veel van onze stakeholders. Deze indirecte economische impact realiseren we onder andere door onze sponsoring, onze donaties, de pro bono inzet van onze medewerkers ten behoeve van maatschappelijke doelen en door onze Charity Service. Als betrokken bank, betrokkenheid is een van de vier kernwaarden van Van Lanschot, beogen we hiermee een bijdrage te leveren aan de wereld om ons heen. Van Lanschot heeft geen investeringsproducten die direct gericht zijn op achtergestelde groepen (bijvoorbeeld microfinanciering en andere vormen van inclusion). Wel wordt momenteel onderzocht of en op welke wijze Van Lanschot invulling zou kunnen geven aan de groeiende vraag naar impact investing, zowel bij haar eigen klanten als bij een groeiende groep maatschappelijke organisaties en sociaal ondernemers. Naar verwachting zal dit in 2016 meer concreet gaan worden.</p>
	<p>b. Hoe managet Van Lanschot dit Aspect (of de impact ervan)? Van Lanschot maakt een nadrukkelijk onderscheid tussen sponsoring en donaties. Bij sponsoring levert de ontvanger wel een tegenprestatie, bij donaties in principe niet. Het sponsorbeleid wordt periodiek vastgesteld door de Raad van Bestuur en geïmplementeerd door de afdeling marketing. Het donatiebeleid van Van Lanschot is op centraal niveau vormgegeven door middel van een maatschappelijk programma, De Volgende Generatie (DVG) genaamd, en wordt gecoördineerd door de afdeling Verantwoord Ondernemen. Daarnaast is er op centraal niveau een Commissie Goede Doelen ingesteld die (namens Van Lanschot) donaties doet aan doelen waar medewerkers zich (ook privé) voor inzetten. Vanaf 2015 is Van Lanschot tevens een partnership aangegaan met Ashoka, gericht op het ondersteunen van sociaal ondernemers. Tot slot adviseert onze Charity Service klanten actief ten aanzien van het geven aan goede doelen. In aanvulling op bovenstaande centrale activiteiten zijn ook de lokale Van Lanschot-kantoren actief ten aanzien van (lokale) sponsoring en donaties. Daarnaast heeft ook Kempen & Co een eigen sponsoring- en donatiebeleid. Zie voor meer informatie het Jaarverslag p. 32, 43 (sponsoring), p. 31 (charity service), p. 33 (Ashoka) en tevens de Bijlage p. 16 (maatschappelijke betrokkenheid).</p>
	<p>c. Hoe evalueert Van Lanschot de managementbenadering van dit Aspect? Van Lanschot evalueert haar centrale sponsoring- en donatieprogramma's periodiek, zowel met de betrokken (maatschappelijke) organisaties als ook met de Raad van Bestuur. Bij sponsoring gaat deze evaluatie verder dan bij donaties. Van Lanschot rapporteert niet hoeveel zij jaarlijks sponsort/doneert (geld en uren van medewerkers), met name omdat het bijhouden van een dergelijke administratie niet opweegt tegen de kosten ervan.</p>

Managementbenadering	
GRI Aspect	Toelichting
3. Compliance	<p>a. Waarom is dit een materieel Aspect? Wetten en regels zijn een weerspiegeling van het algemene normen- en waardenkader van een samenleving. Iedereen die binnen een samenleving wil worden geaccepteerd en vertrouwd, dient zich minimaal aan deze wetten en regels te houden. Omdat een bank in essentie een maatschappelijke organisatie is, kan zij zonder de acceptatie en het vertrouwen van de samenleving niet bestaan. Daarmee is het voor Van Lanschot logisch dat zij te allen tijde dient te voldoen aan de relevante wet- en regelgeving, ook als deze steeds complexer wordt en steeds sneller wijzigt.</p>
	<p>b. Hoe managet Van Lanschot dit Aspect (of de impact ervan)? Het herstel van vertrouwen in financiële ondernemingen ontwikkelt zich langzaam. Mede om die reden kiest de wetgever vaak voor een rule based in plaats van een principle-based benadering. Deze rule-based wetgeving heeft als doel het financiële systeem te versterken, de transparantie te vergroten en de klant meer bescherming te bieden. De compliancefunctie moet zorgen voor een duurzame, robuuste inrichting en een systematische aanpak bij het implementeren van deze wet- en regelgeving in de praktijk. In de afgelopen jaren heeft Van Lanschot veel aandacht besteed aan de naleving van wet- en regelgeving en daardoor voldoet Van Lanschot over het algemeen aan de op haar van toepassing zijnde wetten en regels. Nog meer dan voorheen moet Van Lanschot ook kunnen aantonen dat zij de wetten en regels naleeft. Eenvoudig voldoen is het uitgangspunt van Compliance. Dit betekent dat Compliance de belangrijkste eisen uit wet- en regelgeving op een eenduidige, effectieve en efficiënte wijze omzet naar requirements voor processen, procedures en handelingen van medewerkers. De Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor de opzet, werking en uitvoering van het beleid met betrekking tot de compliancerisico's van Van Lanschot en heeft hiertoe de Compliance Commissie ingesteld. Deze commissie bestaat uit de voorzitter van de Raad van Bestuur, het lid van de Raad van Bestuur verantwoordelijk voor de Private Banking, de directeur Compliance en de directeur Group Audit. De Compliance Commissie stelt onder andere het beleid ter beheersing van compliancerisico's vast (mede naar aanleiding van veranderingen in de relevante wet- en regelgeving of wijzigingen binnen Van Lanschot) en voert de jaarlijkse evaluatie van het beleid uit. Tevens neemt de commissie besluiten ten aanzien van maatregelen ter beheersing van compliancerisico's en definieert zij de risk appetite op het gebied van compliance. De afdeling Compliance adviseert over de implementatie van relevante wet- en regelgeving en monitort de naleving daarvan. Zij rapporteert rechtstreeks aan de voorzitter van de Raad van Bestuur en heeft tevens een rapportage lijn naar de voorzitter van de Audit- en Compliancecommissie. De missie, de doelstellingen en de scope (financiële toezichtwetgeving) van de Compliance-afdeling zijn opgenomen in het Compliance Charter.</p>
	<p>c. Hoe evalueert Van Lanschot de managementbenadering van dit Aspect? Van Lanschot voert periodiek overleg met toezichthouders, onder andere over de effectiviteit van de beheersing van de compliancerisico's in de van Lanschot organisatie. Deze effectiviteit is ook een regelmatig terugkerend onderwerp op de agenda's van de Compliance Commissie, de Raad van Bestuur en de Audit- en Compliancecommissie. Group Audit evalueert op regelmatige basis de opzet, het bestaan en de werking van de beheersing van dit Aspect.</p>
4. Labeling van producten en diensten	<p>a. Waarom is dit een materieel Aspect? Om haar klanten maximale toegevoegde waarde te kunnen bieden is het van belang dat Van Lanschot enkel financiële producten en diensten aanbiedt waar haar klanten behoefte aan hebben. Deze producten dienen daarnaast begrijpelijk (niet onnodig ingewikkeld), kostenefficiënt en onder alle marktomstandigheden verantwoord (veilig) te zijn. Producten die niet aan bovenstaande eisen voldoen zijn voor Van Lanschot niet acceptabel, met name omdat zij zowel de bank als haar stakeholders kunnen beschadigen.</p>
	<p>b. Hoe managet Van Lanschot dit Aspect (of de impact ervan)? Om te waarborgen dat aan bovenstaande producteisen voldaan wordt, heeft Van Lanschot voor nieuwe producten en diensten een New Product Approval (NPA)-proces opgesteld, en voor de periodieke evaluatie voor bestaande producten het zogenaamde Product Review (PR)-proces. Indien uit het NPA-proces blijkt dat een nieuw product niet voldoet aan bovenstaande criteria, wordt het niet geïntroduceerd. Bestaande producten die niet meer voldoen worden beëindigd. Dergelijke besluiten worden genomen door de Productboard, waarin ook leden van de Raad van Bestuur zijn vertegenwoordigd. Naast het product zelf spelen ook de medewerkers die het product adviseren een belangrijke rol. Zij dienen over de juiste kennis en vaardigheden te beschikken en het klantbelang te allen tijde centraal te stellen. In lijn met de algemene gedragscode van Van Lanschot betekent dit laatste element onder andere dat zij verder moeten kijken dan alleen de wensen van de klant; indien een product niet past bij de doelstellingen en risicobereidheid van een klant, dienen medewerkers dat duidelijk aan te geven aan de klant. In de jaarlijkse beoordeling van alle medewerkers is het centraal stellen van het klantbelang een vast en terugkerend onderdeel. Het centraal stellen van de klant betekent tevens dat belangenconflicten voorkomen moeten worden. Hiertoe heeft Van Lanschot onder andere het beleid 'preventie van belangenconflicten' geformuleerd. Dit beleid, dat is opgesteld door Compliance, bestaat uit diverse organisatorische maatregelen en gedragsregels, en is er op gericht dat de belangen van Van Lanschot en haar klanten niet door elkaar gaan lopen. Aanvullende informatie: Voor de in het sectorsupplement gevraagde informatie ten aanzien van initiatieven van financiële educatie: Van Lanschot tracht op verschillende manieren de financiële kennis van klanten en anderen te vergroten, bijvoorbeeld door de inzet van Vermogensregie (geeft klanten inzicht in hun financiële positie op langere termijn), klantpresentaties over financiële onderwerpen (bijvoorbeeld beleggingsvisiebijeenkomsten), en diverse researchpublicaties. Daarnaast richt ook het maatschappelijk programma 'De Volgende Generatie' zich op financiële educatie en ondernemerschap, met name bij jongeren.</p>
	<p>c. Hoe evalueert Van Lanschot de managementbenadering van dit Aspect? Bovengenoemd beleid wordt periodiek geëvalueerd. Afhankelijk van het soort beleid vindt de evaluatie plaats in de Productboard, de Raad van Bestuur, de Compliancecommissie of andere daartoe ingestelde comités. Ook is er een rol voor Group Audit; op basis van de Code Banken dient Van Lanschot jaarlijks een audit uit te voeren naar de effectiviteit van het NPA- en het PR-proces. Die effectiviteit bestaat uit een zorgvuldige afweging van de risico's en een zorgvuldige toetsing van andere productaspecten, waaronder de zorgplicht richting klanten.</p>

Managementbenadering	
GRI Aspect	Toelichting
5. Klantenprivacy	<p>a. Waarom is dit een materieel Aspect? Bankieren is gestoeld op vertrouwen. Klanten moeten erop kunnen vertrouwen dat Van Lanschot op een veilige, integere en transparante manier omgaat met de persoonsgegevens die zij aan de bank verstrekken. Klanten verwachten bovendien dat Van Lanschot de persoonsgegevens niet voor een ander doel gebruikt dan waarvoor de klant die gegevens heeft verstrekt.</p>
	<p>b. Hoe managet Van Lanschot dit Aspect (of de impact ervan)? Van Lanschot is gebonden aan de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) en onderschrijft de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen. Dit is een nadere invulling van de WBP, gelet op de specifieke kenmerken van de financiële sector. In aanvulling hierop heeft Van Lanschot het Beleid Verwerken Persoonsgegevens opgesteld. Dit beleid heeft Van Lanschot uitgewerkt in processen en procedures. Op regelmatige basis wordt aandacht besteed aan het op peil houden respectievelijk vergroten van de awareness van de medewerkers van Van Lanschot ten aanzien van dit onderwerp. Mede gelet op het belang dat Van Lanschot aan dit Aspect hecht heeft zij een Privacy Compliance Officer benoemd en een framework opgezet voor de beheersing van de bescherming van persoonsgegevens. De rapportages over dit Aspect maken onderdeel uit van de Compliancerapportages en worden als zodanig in de commissies behandeld die bij Compliance (zie Aspect 3) staan vermeld.</p>
	<p>c. Hoe evalueert Van Lanschot de managementbenadering van dit Aspect? Group Audit evalueert op regelmatige basis de opzet, het bestaan en de werking van de beheersing van dit Aspect.</p>
6. Training en educatie	<p>a. Waarom is dit een materieel Aspect? In een kennis- en dienstverleningsorganisatie als de onze maken mensen het verschil. Zij bepalen met hun professionaliteit, persoonlijkheid, competenties, kennis, waarden en integriteit de kwaliteit van onze dienstverlening. Om onze ambities waar te kunnen maken moeten we voor onze medewerkers de juiste randvoorwaarden creëren zodat ze kunnen excelleren. Training en educatie zijn daarbij van essentieel belang. Ook toezichthouders stellen eisen aan het kennisniveau van onze medewerkers. In de Wet Financieel Toezicht (Wft) is opgenomen dat medewerkers die particulieren adviseren of informeren over bepaalde kennis over bancaire zaken, consumentengedrag en ethiek moeten beschikken.</p>
	<p>b. Hoe managet Van Lanschot dit Aspect (of de impact ervan)? De afdeling HR Development biedt een groot aantal opleidingen en trainingen aan die zijn ondergebracht onder één noemer: de Van Lanschot Academie. Dit opleidingshuis, dat voor alle medewerkers toegankelijk is, biedt een samenhangend aanbod van opleidingen en cursussen, passend bij de strategie van Van Lanschot en in een logische volgorde gepresenteerd. In overleg met hun leidinggevende kunnen medewerkers zelf opleidingen en trainingen selecteren die bijdragen aan het verbeteren van hun kennis en ontwikkeling. Binnen de beoordelingsystematiek (planningsgesprek, voortgangsgesprek, beoordeling) is opleiding en ontwikkeling van medewerkers een vast onderdeel. Voor een deel van de medewerkers, met name binnen Private Banking, geldt dat zij vanwege de Wet Financieel Toezicht (Wft) aan minimale opleidingseisen moeten voldoen. Voor hen zijn deze opleidingsvereisten vastgelegd in studiepaden in het Leerplatform Private Banking. Op deze wijze kunnen medewerkers en managers eenvoudig zien wat van hen wordt verwacht en welke kennis en vaardigheden ze eventueel nog moeten vergaren of ontwikkelen. Managers ontvangen periodiek een rapportage over de studievoortgang van hun medewerkers. De studiebelasting voor de Wft is groot en Van Lanschot faciliteert haar medewerkers daarom zoveel mogelijk.</p>
	<p>c. Hoe evalueert Van Lanschot de managementbenadering van dit Aspect? Voor wat betreft het wettelijk verplichte deel van het opleidingshuis (Wft gerelateerd) volgt Van Lanschot de wijzigingen en aanscherpingen vanuit de wetgever. Hiervoor is tevens een interbancair overleg ingericht waaraan ook Van Lanschot deelneemt. De vereiste opleidingen en examens worden verzorgd door een externe gespecialiseerde aanbieder. Voor het niet wettelijk verplichte deel van het opleidingshuis heeft de bank meer vrijheidsgraden en volgt zij een andere weg. Het opleidingsaanbod en de bijbehorende lijst van preferred suppliers wordt periodiek geëvalueerd, mede op basis van de behoeften van de medewerkers. Ook wordt geëvalueerd welke opleidingen en aanbieders veel worden afgenomen en welke minder. Indien gewenst wordt het bestaande aanbod aangepast.</p>

Managementbenadering	
GRI Aspect	Toelichting
7. Productportefeuille (zie sectorsupplement)	<p>a. Waarom is dit een materieel Aspect? Als financiële dienstverlener vervult Van Lanschot een intermediaire rol. Zij trekt financiële middelen aan, bijvoorbeeld van klanten en andere kapitaalverschaffers, en zet die vervolgens weer uit. Van Lanschot vervult deze rol zowel op haar balans als buiten haar balans.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Op de balans wordt naast spaargelden en deposito's ook vreemd vermogen aangetrokken via de uitgifte van obligaties. De aangetrokken middelen zet Van Lanschot vervolgens uit in kredieten (voornamelijk hypotheek en zakelijke kredieten) en in haar eigen beleggingsboek, dat hoofdzakelijk voor liquiditeitsdoeleinden wordt aangehouden. – Buiten de balans om beheert Van Lanschot de beleggingen die klanten haar hebben toevertrouwd. Deze zogenaamde assets under management worden door Van Lanschot vooral belegd in eigen beleggingsfondsen, externe beleggingsfondsen, individuele ondernemingen en staatsobligaties. <p>De eigenaren van de toevertrouwde middelen, maar ook de andere stakeholders van Van Lanschot, moeten er op kunnen vertrouwen dat wij bovenstaande intermediaire rol op verantwoorde wijze vervullen. Dit betekent in de eerste plaats dat Van Lanschot de herkomst van de toevertrouwde middelen dient te controleren, met name om te voorkomen dat wij betrokken raken bij witwassen of fiscaal onoorbaar gedrag. Daarnaast dient Van Lanschot de aan haar toevertrouwde middelen op verantwoorde wijze te 'investeren'. Dit betekent dat (zakelijke) kredietnemers voorafgaand aan een kredietverstrekking, maar ook tijdens de looptijd van het krediet, op verantwoord ondernemen beoordeeld moeten worden. En tevens dienen de bedrijven waarin wordt belegd op duurzaamheid beoordeeld te worden. Ook hier geldt dat dat voorafgaand aan de belegging gebeurt en nadat de belegging is gedaan.</p> <p>Indien Van Lanschot bovenstaande intermediaire rol niet op verantwoorde wijze vervult loopt zij het risico het vertrouwen van haar stakeholders te beschadigen en loopt zij een reputatierisico. Daarom zijn het klantacceptatiebeleid, en ook het verantwoord krediet- en beleggingsbeleid van de bank materiële Aspecten.</p> <hr/> <p>b. Hoe managet Van Lanschot dit Aspect (of de impact ervan)? Van Lanschot heeft een uitgebreid beleid om dit Aspect te managen en rapporteert hierover via haar Jaarverslag (inclusief Bijlage) en website. Op hoofdlijnen omvat het beleid de volgende onderdelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bij het aantrekken van financiële middelen onderzoeken we de herkomst ervan. In het klantacceptatiebeleid is dit een vast en belangrijk onderdeel (customer due diligence). – In het verantwoord kredietbeleid worden bestaande en nieuwe zakelijke kredieten getoetst op duurzaamheid. Kredietnemers die niet (volledig) aan de gestelde eisen voldoen, worden hier door Van Lanschot op aangesproken en verzocht verbeteringen te realiseren. Intern is dit beleid vormgegeven door middel van een zogenaamd 'VO-kredietfilter'. Ondernemingen die betrokken zijn bij controversiële wapens (onder andere clusterbommen) komen in geen geval in aanmerking voor kredietverlening. – Ook het eigen beleggingsboek (op de balans) wordt periodiek gescreend op duurzaamheid. Hiervoor wordt grotendeels dezelfde methodiek gebruikt als voor het verantwoord kredietbeleid. – Van Lanschot heeft tevens een verantwoord beleggingsbeleid gericht op de assets under management (buiten de balans). Bedrijven en fondsmanagers die in strijd met vooraf vastgestelde conventies en verdragen handelen (mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieu, etc.), worden hier op aangesproken. Deze aanpak, waarbij de dialoog met bedrijven en fondsmanagers centraal staat, wordt engagement genoemd. Ook hier geldt dat er niet belegd wordt in bedrijven die betrokken zijn bij controversiële wapens. <p>Medewerkers van Van Lanschot worden periodiek geïnformeerd/getraind in de toepassing van bovengenoemd beleid en eventuele beleidsaanpassingen.</p> <hr/> <p>c. Hoe evalueert Van Lanschot de managementbenadering van dit Aspect? Bovengenoemd beleid wordt periodiek geëvalueerd in speciaal daarvoor ingestelde interne commissies. Voor het klantacceptatieproces is dit de Compliancecommissie. Het verantwoord kredietbeleid en het verantwoord beleggingsbeleid worden geëvalueerd in de Beleidsrisicocommissie Kredieten respectievelijk het ESG Council. Daarnaast beoordeelt ook het externe onderzoeksbureau Forum Ethibel ieder jaar het bovengenoemde beleid en de uitvoering ervan. Met de uitreiking van het Forum Ethibel certificaat bevestigt het bureau dat Van Lanschot inderdaad over het genoemde beleid beschikt en het ook in de praktijk toepast.</p> <p>Tevens evalueert Van Lanschot de inhoud en uitvoering van haar beleid periodiek met klanten, maatschappelijke organisaties, andere banken en overige stakeholders. Op deze wijze kan worden vastgesteld of het bestaande beleid nog voldoende aansluit bij de verwachtingen van deze stakeholders. Na een zorgvuldige afweging van de diverse meningen en belangen kan het bestaande beleid worden aangepast of nieuw beleid worden geformuleerd.</p>

Managementbenadering	
GRI Aspect	Toelichting
8. Audit (zie sectorsupplement)	<p>a. Waarom is dit een materieel Aspect? Van Lanschot kent een uitgebreid beleid gericht op verantwoord ondernemen, dat kort samengevat gedefinieerd is als ‘integer bankieren met respect voor de wereld om ons heen, inclusief volgende generaties’. Een actieve en open dialoog met belanghebbenden maakt een integraal onderdeel uit van dit beleid, net als transparantie over de doelen en de resultaten ervan. Het beleid is vastgelegd in beleidsdocumenten, werkinstructies en andere rapportages die periodiek door diverse interne comités, afdelingen en functionarissen worden geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd. Van Lanschot is zich bewust van het risico dat mogelijk ontstaat als het geformuleerde beleid ten aanzien van verantwoord ondernemen niet of niet juist zou worden geïmplementeerd. Dit risico is vooral een reputatierisico: het vertrouwen van stakeholders in Van Lanschot wordt geschaad. Omdat dit risico via (interne) controles/audits kan worden gemitigeerd zijn deze controles/audits voor Van Lanschot materieel.</p> <p>b. Hoe managet Van Lanschot dit Aspect (of de impact ervan)? Van Lanschot heeft ervoor gekozen om het beleid, de uitvoering en de rapportage ten aanzien van verantwoord ondernemen zoveel mogelijk in te bedden in bestaande comités, afdelingen, processen en systemen. Hierdoor zullen eventuele fouten of onjuistheden in de uitvoering van of rapportage over verantwoord ondernemen, vroegtijdig worden vastgesteld waarna deze kunnen worden gecorrigeerd. Op grond van deze beleidskeuze is verantwoord ondernemen in diverse andere processen en afdelingen geborgd. Zo zijn klantacceptatie, het centraal stellen van het klantbelang en delen van het beleggingsbeleid (onder andere ten aanzien van clusterunitie) geborgd binnen Compliance. Het verantwoord beleggingsbeleid is geïntegreerd in het algemene beleggingsbeleid van KCM en het verantwoord kredietbeleid is onderdeel van het algemene kredietbeleid van Van Lanschot. Daarnaast wordt het verantwoord kredietbeleid ook jaarlijks geëvalueerd door de Risicocommissie van de Raad van Commissarissen. Tot slot geldt dat veel data voor het Jaarverslag en de Bijlage worden aangeleverd vanuit afdelingen en systemen die al onderdeel uitmaken van een bestaand controle/auditproces. Tevens heeft Van Lanschot twee externe auditpartijen betrokken. Naast EY, die jaarlijks het gehele jaarverslagproces en de in het verslag opgenomen data verifieert, controleert ook onderzoeksbureau Forum Ethibel de uitvoering van het verantwoord krediet- en beleggingsbeleid.</p> <p>c. Hoe evalueert Van Lanschot de managementbenadering van dit Aspect? Periodiek stelt Group Audit vast, onder andere via risicoanalyses, op welke bedrijfsonderdelen, afdelingen of processen zij haar audits richt. Hierbij is het uitgangspunt dat Group Audit zich op de meest materiële risico's richt. Verantwoord ondernemen is tot op heden niet tot de meest materiële risico's van Van Lanschot gerekend, mede vanwege de eerdergenoemde borging ervan binnen bestaande controle/externe audit-processen. Om die reden is in overleg met de Raad van Bestuur besloten dat er geen extra auditinspanningen worden verricht met betrekking tot verantwoord ondernemen.</p>
9. Actief aandeelhouderschap (zie sectorsupplement)	<p>a. Waarom is dit een materieel Aspect? Als vermogensbeheerder is het van groot belang dat wij op zorgvuldige wijze omgaan met de door klanten aan ons toevertrouwde middelen (zie ook Aspect 7: Productportefeuille). Ons verantwoord beleggingsbeleid is daar een uitwerking van. Dit beleid, dat wordt vormgegeven en uitgevoerd door KCM, kenmerkt zich door een langetermijnfocus en betrokken aandeelhouderschap. Dit betekent dat wij vooral beleggen vanuit de gedachte dat een (deels) actief beheerde beleggingsportefeuille op de lange termijn de meeste toegevoegde waarde biedt, zowel voor wat betreft het financiële rendement als ook het niet-financiële (sociaal, milieu-, maatschappelijke) rendement. Betrokken aandeelhouderschap is tevens de basis van onze engagementaanpak en ons stembeleid (proxy-voting). Wij gaan dus – mede namens onze beleggers – in gesprek met fondsmanagers en bedrijven over uiteenlopende sociale, milieu- en maatschappelijke thema's en stemmen daarnaast ook op aandeelhoudersvergaderingen.</p> <p>b. Hoe managet Van Lanschot dit Aspect (of de impact ervan)? Voor een beschrijving van het verantwoord beleggingsbeleid zie Aspect 7 (Productportefeuille). Voor een beschrijving van ons stembeleid (proxy-voting) en de verantwoording over uitgebrachte stemmen zie de website van KCM: www.kempen.nl/asset_management.aspx?id=27962.</p> <p>c. Hoe evalueert Van Lanschot de managementbenadering van dit Aspect? Binnen Van Lanschot is het ESG Council het comité dat het verantwoord beleggingsbeleid (betrokken aandeelhouderschap) opstelt, uitvoert en evalueert. Voor de evaluatie van dit beleid maakt het ESG Council, dat vier keer per jaar bijeen komt, gebruik van informatie uit tal van bronnen waaronder klantbijeenkomsten, individuele klantgesprekken, maatschappelijke organisaties (bijvoorbeeld Eumedion, de VBDO, WNF, etc.), PRI, UN Global Compact, consultants en adviseurs (bijvoorbeeld ECCE, het European Center for Corporate Engagement), andere banken en vermogensbeheerders, etc. Als er naar aanleiding van deze contacten beleidswijzigingen noodzakelijk worden geacht, worden deze eerst voorbereid in de EWG waarna het ESG Council deze formeel goedkeurt.</p>

Performance Indicators (gerelateerd aan materiële Aspecten)				
GRI 4 Code	Beschrijving	Referentie: JV, B(ijlage) of W(bsite)	Omissies (+ evt. reden)	UN Global Compact
G4-EC1	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd.	JV: p. 23 (personeelskosten), p. 24 (betaalde belastingen; winst per aandeel), p. 28 (vermogensgroei voor beleggende klanten bij PB en AM als gevolg van koerseffecten) en p. 80 (dividend voor aandeelhouders).	Geen omissies	
G4-EC2	Financiële implicaties en andere risico's en mogelijkheden voor de activiteiten van de organisatie als gevolg van klimaatverandering.	JV: p. 37 (klimaatverandering). B: p. 11-15 (milieuzorg en inkoop). W: https://corporate.vanlanschot.nl/vo-milieu-inkoop (maatregelen gericht op het verlagen van onze CO ₂ -footprint).	Geen omissies	
G4-EC3	Dekking van de pensioenverplichtingen (in verband met defined benefit).	Zie jaarverslag van het pensioenfonds (www.pensioenfondsvanlanschot.nl).	Geen omissies	
G4-EC4	Ontvangen financiële overheidssteun.	Van Lanschot heeft geen staatssteun ontvangen.	Geen omissies	
G4-EC7	Ontwikkeling en gevolgen van investeringen in infrastructuur en diensten.	JV: p. 32, 43 (sponsoring), p. 31 (charity service), p. 33 (Ashoka). B: p. 16 (maatschappelijke betrokkenheid).	Geen omissies	
G4-EC8	Significante indirecte economische impact, waaronder de omvang ervan.	JV en B: door het hele verslag.	Geen omissies	
G4-SO8	Geldelijke waarde van significante boetes en het totaal aantal niet-geldelijke sancties wegens het niet naleven van wet- en regelgeving.	Er zijn Van Lanschot in 2015 geen significante boetes/sancties opgelegd voor het niet naleven van wet- en regelgeving.	Geen omissies	
G4-PR 3	Type informatie over producten en diensten, dat verplicht wordt gesteld door procedures van de onderneming en het percentage van belangrijke producten en diensten die onderhevig zijn aan dergelijke informatie-eisen.	Van Lanschot volgt de geldende wet- en regelgeving. Deze laat weinig ruimte voor eigen invulling.	Niet relevant	
G4-PR 4	Totaal aantal gevallen van niet-naleving van regelgeving en vrijwillige codes betreffende informatie over en etikettering van producten en diensten, naar type resultaat.	Dergelijke gevallen zijn in 2015 niet voorgekomen.	Geen omissies	
G4-PR 5	Resultaten van onderzoeken naar de klanttevredenheid.	JV: p. 11, 15, 30, 38, 43 (klanttevredenheid, klantloyaliteit, NPS-score, beste Private Bank, prijzen).	Geen omissies	
G4-PR8	Totaal aantal gegronde klachten over inbreuken op de privacy van klanten en het kwijtraken van klantgegevens.	JV: p. 56 (compliance- en privacyrisico). Van Lanschot beschikt over een systeem waarin klachten worden vastgelegd, ook als die betrekking hebben op inbreuken op de privacy van onze klanten en op het lekken van klantgegevens. Op basis van genoemd systeem blijkt dat Van Lanschot geen klachten van klanten en van de toezichthouders op dit gebied heeft ontvangen. Er hebben zich bij Van Lanschot geen noemenswaardige incidenten op dit gebied voorgedaan.	Geen omissies	
G4-LA9	Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteedt aan opleidingen, onderverdeeld naar geslacht en werknemerscategorie.	B: p. 10 (opleidingsuren). Van Lanschot rapporteert de totale en individuele trainingsuren per jaar wel, maar splitst deze niet uit naar geslacht en werknemerscategorie. Een dergelijke uitsplitsing is voor Van Lanschot onvoldoende materieel.	Niet volledig gerapporteerd	
G4-LA10	Programma's voor competentie management en levenslang leren die de blijvende inzetbaarheid van medewerkers garanderen en hen helpen bij het afronden van hun loopbaan.	JV: p. 48-49 (de mensen achter Van Lanschot en Kempen). B: p. 10 (onze medewerkers; opleidingen).	Geen omissies	
G4-LA11	Percentage medewerkers dat regelmatig wordt ingelicht omtrent prestatie en loopbaanontwikkeling, onderverdeeld naar geslacht en werknemerscategorie.	JV: p. 49 (beoordelen). Voor alle medewerkers (100%) geldt dezelfde performance-management cyclus.	Geen omissies	

Performance Indicators (gerelateerd aan materiële Aspecten)				
GRI 4 Code	Beschrijving	Referentie: JV, B(ijlage) of W(bsite)	Omissies (+ evt. reden)	UN Global Compact
FS 6	Opsplitsing van de portefeuille naar business lines, regio's, omvang en sectoren.	<p>Kredieten: JV: p. 5 en 51 (kredietportefeuille naar type leningen), p. 51 (kredietportefeuille naar landen), p. 25 en 53 (vastgoedleningen naar onderpand), p. 52 (hypotheken naar soort), p. 53 (MKB-kredieten binnen CB-portefeuille).</p> <p>Beleggingsportefeuille: JV: p. 26 (beleggingsportefeuille naar land), p. 45 (participatieportefeuille naar aantal bedrijven en fondsen), p. 55 (beleggingsportefeuille naar tegenpartij en rating).</p> <p>Client assets: JV: p. 27 (client assets naar type), p. 28 (AuM naar dienstverlening), p. 30 (AuM PB naar land), p. 35 (AuM AM naar dienstverlening en nationaliteit klanten).</p> <p>Zie ook JV: p. 113-116 (kredieten naar sectoren).</p>	Geen omissies	
FS 7	Waarde van de producten en diensten ontwikkeld om specifieke sociale doelen te realiseren, uitgesplitst naar business lines en doelen.	Van Lanschot biedt haar klanten een Charity Service (zie JV p. 31), gericht op het doneren aan goede doelen. Tevens is Van Lanschot een partnership aangegaan met Ashoka (zie JV p. 33). Doel van het partnership is om – samen met klanten van Van Lanschot - sociaal ondernemers te ondersteunen die zich inzetten voor specifieke sociale, milieu- of maatschappelijke doelen.	Niet opgenomen: de waarde van de genoemde producten/diensten	
FS 8	Waarde van de producten en diensten ontwikkeld om specifieke milieudoelen te realiseren, uitgesplitst naar business lines en doelen.	Van Lanschot biedt haar klanten een Charity Service (zie JV p. 31), gericht op het doneren aan goede doelen. Tevens is Van Lanschot een partnership aangegaan met Ashoka (zie JV p. 33). Doel van het partnership is om – samen met klanten van Van Lanschot - sociaal ondernemers te ondersteunen die zich inzetten voor specifieke sociale, milieu- of maatschappelijke doelen.	Niet opgenomen: de waarde van de genoemde producten/diensten	
FS 10	Percentage en aantal bedrijven uit portfolio waarmee gesproken is over sociale of milieukwesties.	<p>AuS: JV: p. 36 (aantal engagementinitiatieven). Voor de assets under management (AuM) wordt het aantal bedrijven en fondsmanagers waarmee een engagementtraject loopt of is doorlopen niet uitgedrukt als percentage van een totaal, met name omdat dat totaal niet bekend is; er wordt namelijk vooral belegd in beleggingsfondsen.</p> <p>Beleggingsportefeuille: JV: p. 55 (screening, geen cases gevonden)</p> <p>Kredieten: JV: p. 51-52 (verantwoord kredietbeleid, aantal screeningscases). B: p. 8-9 (verantwoord kredietbeleid, aantal screeningscases afgezet tegen hele zakelijke portefeuille).</p>	Geen omissies	

Performance Indicators (gerelateerd aan materiële Aspecten)				
GRI 4 Code	Beschrijving	Referentie: JV, B(ijlage) of W(bsite)	Omissies (+ evt. reden)	UN Global Compact
FS 11	Percentage van investeringen en beleggingen dat positief en negatief gescreend is op sociale of milieuaspecten.	<p>AuS: JV: p. 36-37. De assets under screening (AuS) worden jaarlijks berekend en in het JV gerapporteerd, zowel in absolute bedragen als in een percentage van de AuM. De AuS zijn tevens uitgesplitst per bedrijfsonderdeel (Private Banking en Asset Management). De gehanteerde screening is enkel op basis van negatieve criteria. Het enige screeningsonderdeel dat wettelijk verplicht is, is de screening op clustermunie (opgenomen in de Wft).</p> <p>Beleggingsportefeuille: JV: p. 55 (screening, 100% gescreend op negatieve aspecten).</p> <p>Kredieten: JV: p. 51-52 (verantwoord kredietbeleid, aantal cases). B: p. 8-9 (verantwoord kredietbeleid, aantal screeningscases afgezet tegen hele zakelijke kredietportefeuille).</p>	Geen omissies	